



2021 조세특례 심층평가(18)  
정규직 근로자로의 전환에  
따른 세액공제

정규직 근로자로의 전환에 따른 세액공제

2021.9

기획재정부  
한국조세재정연구원

2021 조세특례 심층평가(18)  
정규직 근로자로의 전환에  
따른 세액공제

2021. 9



2021 조세특례 심층평가(18)  
정규직 근로자로의 전환에  
따른 세액공제

2021. 9



2021 조세특례 심층평가(18)  
정규직 근로자로의 전환에  
따른 세액공제

정규직 근로자로의 전환에 따른 세액공제

2021 조세특례 심층평가(18)  
정규직 근로자로의 전환에  
따른 세액공제



2021 조세특례 심층평가(18)  
정규직 근로자로의 전환에  
따른 세액공제

2021. 9

# 제 출 문

기획재정부 장관 귀하

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

공동연구자: 전병목 한국조세재정연구원 선임연구위원  
배진수 한국조세재정연구원 부연구위원

2021년 9월

한국조세재정연구원  
원 장 김 재 진



# 요 약

## 1. 개요

- 정규직 전환 시 세액공제제도는 중소기업 또는 중견기업이 고용하고 있는 기간제근로자, 단시간근로자 및 파견근로자를 기간의 정함이 없는 근로자로 전환할 경우 세액공제해 주는 제도
  - 정규직 근로자로의 전환 시 1인당 1천만원(중견기업은 700만원)을 법인세(소득세)에서 공제
  - 동 제도는 2008년 도입되어 2009년까지 운용된 후 폐지되었고, 2014년 다시 도입된 제도
    - 이후 공제금액이 인상되고 대상도 중견기업으로 확대(2017)
    - 가장 획기적인 변화는 2017년 이루어졌는데 공제금액의 인상(중소기업: 200만 → 700만원)과 함께 지원대상에 중견기업을 포함한 것

<표 1> 정규직 근로자로의 전환에 대한 세액공액 변화

연도	공제금액(과세연도: 매년 1~12월 기준)	
2008. 1.~2009. 12.	1인당 30만원	
2014. 1.~2014. 12.	1인당 100만원	
2015. 1.~2016. 12.	1인당 200만원	
2017. 1.~2017. 12.	1인당 700만원	중견기업: 500만원
2018. 1.~현재	1인당 1천만원	중견기업: 700만원

자료: 법제처 국가법령정보센터, <http://www.law.go.kr>, 검색일자: 2021. 3. 22.

- 제도확대에 따라 조세지출액도 크게 증가
  - 제도확대 이전인 2017년 25억원 규모에서 2019년에는 266억원으로 증가하였고, 2020년 예상금액은 318억원으로 심층평가 대상에 포함
  - 2019년 신고기준 수혜자 규모는 717개로 그중에서 중소기업 331개, 중견기업 97개, 개인사업자 289명으로 구성

- 법인기업의 수혜비중이 59.7%(428개로) 다수를 점하고 있으나 개인사업자의 비중도 낮지 않음
- 이러한 수혜자 규모는 전체 중소기업 숫자 70.4만개, 일반법인 8.3만개, 종합소득 신고인원 747.0만명 등에 비해서는 매우 적은 비중
- 세액공제액을 바탕으로 추정된 정규직 전환자 규모는 연 2,980명 수준
- 다만 사업결손, 최저한세 적용에 따른 세액공제 이월 등을 고려할 때 추정치와 실제 정규직 전환 규모와 차이가 있을 가능성

<표 2> 정규직 전환 세액공제의 구성과 전환 인원

(단위: 백만원, 명)

신고 연도	중소기업		중견기업		개인사업자(2018귀속)		합계	
	금액	전환 인원	금액	전환 인원	금액	전환 인원	금액	전환 인원
2019	13,892	1,389 (331)	7,383	1,055 (97)	5,359	536 (289)	26,633	2,980 (717)

주: 1. ( ) 안은 수혜 사업자 수이며, 전환 인원은 세액공제액을 1인당 공제액(중소기업 1천만원, 중견기업 7백만원)으로 나누어 추정

자료: 국세청, 『2020 국세통계연보』, 2020.

## 2. 제도운영 현황

- 『국세통계연보』에 따른 법인기업 부문 수혜자 숫자는 2015년 79개에서 2019년 428개로 5배 이상 증가
  - 중소기업의 숫자 역시 75개에서 331개로 4배 이상 증가
  - 이는 제도에 대한 기업들의 인식도 제고와 세액공제 금액 증가에 따른 결과로 판단됨
- 세액공제 금액도 2015년 신고기준 3억원에서 2019년 212.7억원으로 크게 증가
  - 상대적으로 고용규모가 큰 중견기업의 세액공제 금액이 크게 증가
  - 2015년 590만원에서 2019년 73.8억원 규모
- 수혜기업의 분포는 그 대상이 확대됨에 따라 중소기업 중심에서 일반기업(중견기업)의 비중이 점차 늘어나고 있는 상황

- 2016년 신고기준 중소기업의 비중이 각각 100%(수혜 기업 수와 수혜금액)에 이르렀으나 2019년 신고기준으로 77%(기업 수), 65%(수혜금액)에 머무르고 있음
- 이는 중견기업으로의 제도확대에 따른 결과
  - 상대적으로 고용규모가 큰 기업이 포함됨에 따라 수혜기업 수에 비해 수혜금액의 비중이 높은 상황
  - 이는 수혜기업의 유형에 따른 세액공제액 단가 차이에도 불구하고 나타나고 있는 현상으로 정규직 전환이 중견기업에서 많이 나타나고 있음을 보여줌

〈표 3〉 정규직 전환 세액공제 수혜기업 현황

(단위: 개, 백만원, %)

신고연도	중소기업		일반기업		법인 합계	
	법인 수	금액	법인 수	금액	법인 수	금액
2015	75 (95)	295 (98)	4 (5)	5.9 (2)	79	301
2016	150 (100)	1,177 (100)	0 (0)	0 (0)	150	1,177
2017	192 (97)	2,034 (99)	6 (3)	13 (1)	198	2,047
2018	262 (81)	8,033 (68)	60 (19)	3,774 (32)	322	11,807
2019	331 (77)	13,892 (65)	97 (23)	7,383 (35)	428	21,274

주: 1. 법인세 신고연도 기준이며 ( ) 안은 구성비  
 자료: 국세청, 『국세통계연보』, 2016~2020.

- 한편 개인사업자의 정규직 전환 세액공제 활용 정도는 높지 않은 수준
  - 2019년 귀속소득 기준 정규직전환 세액공제 신청자는 432명으로 종합소득세 확정신고인원 747만명, 고용중대 세액공제를 신고한 3만명에 비해 낮은 수준
  - 정규직 전환 세액공제를 통해 정규직으로 전환된 근로자 규모는 2019년 귀속 소득 기준 698명

〈표 4〉 정규직 전환 세액공제 신청 종합소득자 추이

(단위: 명, 백만원)

귀속연도	인원	금액	평균인원	총전환 인원
2016	83	452	2.7	226
2017	203	2,540	1.8	363
2018	289	5,359	1.9	536
2019	432	6,978	1.6	698

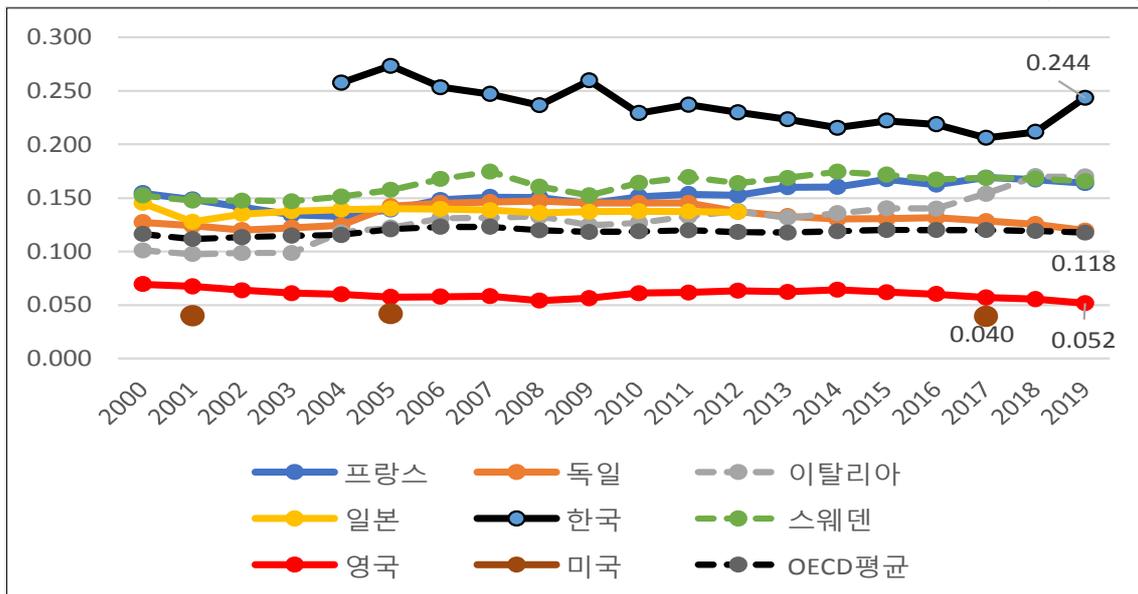
자료: 국세청, 『국세통계연보』, 2017~2020.

### 3. 타당성 분석

- 조세지출의 타당성분석은 정부역할의 적절성, 정책수단의 적절성, 다른 제도와의 중복성의 관점에서 이루어짐
  - 정부역할의 적절성은 정부 개입을 야기할 수 있는 외부성, 공공성의 문제가 존재하는지 검토
  - 정책수단의 적절성은 정책목적 달성을 위한 정책대상의 설정, 정책수단, 즉 조세지원 선택의 적절성, 정책설계의 적절성 등을 평가
  - 다른 제도와의 중복성은 동일한 정책목적의 다른 제도 운용 상황을 점검하고 그 필요성 검토
  
- 정부개입의 적절성 측면에서 정규직 전환문제는 경제적 외부성과 연관된 문제는 아니며, 공공성 측면에서 고용안정성을 통한 근로자의 생활안정과 인적자본 축적이라는 측면에서 개입 필요성 인정 가능
  - 임시근로자의 비중이 주요 선진국들에 비해 상당히 높은 수준이므로 그 격차를 줄여 고용안정성을 제고한다는 목적은 정부 개입의 타당성이 있음

[그림 1] 주요 선진국의 임시근로자(Temporary employees) 비중

(단위: %)



주: 1. 근로자 중 임시근로자(Temporary employees)의 비중  
 자료: Oecd.stat, LFS, Employment by permanency of the job, 검색일자: 2021. 3. 25.

- 반면 소득격차 축소라는 관점은 우리나라 임금격차는 외국 주요국들과 큰 차이를 보이지 않아 정부 개입의 필요성을 뒷받침하지 못함
  - 정규직과 비정규직 근로자의 소득격차 축소를 목적으로 동 제도의 타당성을 확보하기는 어려움
  
- 정책대상의 설정 관점에서 정규직 전환 세액공제는 비정규직이 많이 분포하고 있는 종사자규모 5~300인 규모 사업체, 즉 중소기업 위주로 적절히 설정
  - 다만 조세지원이라는 수단은 세부담이 존재하거나, 경제적 인센티브를 반영하여 고용구조를 변화시킬 수 있는 상대적으로 규모 있는 법인들이 주로 활용
    - 이에 따라 상대적으로 큰 규모인 중견기업의 활용 수준이 높게 나타남
  - 중소기업의 활용성을 높이기 위해서는 일시적인 최저한제 대상 제외 등의 조치도 고려해 볼 수 있음
    - 그러나 이는 정규직 전환의 정책적 우선순위에 대한 점검과 함께 이루어질 필요가 있으며, 또한 수익성이 낮아 기업의 존속 가능성이 위협받는 중소기업에 정규직 전환이 어떤 의미를 갖는지를 함께 고려해야 함
  
- 지원수단으로서 조세지원은 다른 대안인 재정지원(예: 보조금)에 비해 운영 효과성 측면에서 다소 우위에 있는 것으로 판단
  - 비용발생 시점과 경제적 인센티브 지급 시점이 재정지원 정책에 비해 길어지는 단점이 있지만 그 비용은 금융비용 수준으로 크지 않을 수 있음
    - 또한 이러한 금융비용이 부담스러운 고용주라면 장기적으로 고용을 보장해야 하는 정규직 근로자로의 전환 자체가 더 큰 재정적 부담을 야기하므로 정규직 전환 자체가 어려울 가능성이 높음
  - 제도 운영비용 측면에서도 별도의 대응 조직 또는 설계가 필요한 재정정책보다 기존의 조세행정 시스템을 활용할 수 있는 조세지원이 우위
    - 기존 조세행정에 추가하여 운영되므로 제도 운영의 한계비용이 낮고, 사후검증 역시 기존의 세무조사 등을 활용할 수 있어 비용 효과적
  - 다만 과세당국이 변화하는 개별 근로자들의 종사상 지위에 대한 정보 확보의 부담을 가진다는 것은 문제
    - 제도 실효성 확보를 위한 정보 축적방안 마련 필요

- 제도설계 관점에서 정규직 전환 세액공제는 기업 고용행태 변화를 통해 왜곡될 수 있는 한계점 존재
  - 세액공제제도의 목적은 고용안정성과 급여수준이 높은 정규직 근로자 비중을 높이는 것인데, 정규직 근로자 비중을 높이지 않고도 세액공제제도의 혜택을 받을 수 있는 경로 존재
  - 즉 비정규직 근로자의 정규직 근로자로의 전환에 대해 조세지원을 이용하기 위해, 새롭게 채용되는 근로자를 정규직보다 비정규직으로 채용할 유인이 높아지게 됨
    - 비정규직으로 채용하였다가 정규직으로 전환하게 되면 세액공제를 받을 수 있고 실제 정규직 근로자 비중은 높아지지 않음
    - 정규직 근로자 비중 증가가 기업의 인건비 등 부담으로 이어진다는 것을 감안하면 기업들의 활용유인은 상당
  
- 제도 중복성을 평가한 결과, 고용안정사업 중 정규직 전환지원금 제도와 중복적으로 운용되고 있으나 최근 동 지원금제도 규모 축소로 중복성 문제 완화되어 폐지 필요성은 높지 않음
  - 비정규직의 정규직 전환이라는 정책방향은 바람직하고 이는 비정규직 비율이 여전히 높기 때문임
  - 만약 고용안정사업 중 정규직 전환지원금제도의 지원금이 확대된다면 중복성 완화를 위한 통폐합 검토 필요
  - 정규직 전환지원금 제도의 규모는 2019년 14억원 수준

#### 4. 효과성 분석

- 사업체기간제근로자 현황조사와 국세청 미시자료를 이용하여 정규직 전환 세액공제제도의 효과성을 분석
  - 두 자료 모두 제도 수혜기업의 기간제근로자 비율 정보를 포함하고 있지 않아 간접적 지표를 통해 효과성 분석

- 사업체기간제근로자 현황조사 자료를 활용하여 기간제근로자 규모 및 기간제근로자 비율의 구조적 단절 여부를 통해 세액공제제도의 유효성 파악<sup>1)</sup>
  - 세액공제제도의 변화에 따라 정책 목표 변수의 급격한 변화가 있었는지 살펴보기 위함
    - 정규직 전환 세액공제가 크게 확대된 2017년을 기준으로 정책 목표 변수들의 구조적 단절이 있는지 분석
  - 2015년부터 2019년 자료를 사용하였으며 2020년 자료의 경우 코로나 전염병의 영향을 고려하여 분석에서 배제
  
- 효과성 분석결과, 5~299인 규모 사업장의 기간제근로자 비중은 세액공제 확대에도 불구하고 절편이 높아지는 구조적 변화를 보여 제도 효과성을 발견하지 못함
  - 정규직 전환율도 증가하는 구조적 변화를 보여 서로 다른 방향의 모순적인 변화를 보임
    - 정규직 전환율도 총량적으로는 구조적 변화를 보이지만 기간제근로자가 많이 존재하는 도소매음식숙박업, 기타서비스업 등에서는 제도확대 시점 전후의 구조변화를 발견하지 못함
  - 기간제근로자 비중이 증가하는 가운데 정규직 전환율 역시 증가하는 형태로 이루어져 고용관행의 변화(예: 기간제 채용 증가) 발생 가능성 존재
  
- 국세청 미시자료를 통해서 정규직 근로자 전환 세액공제 혜택 수혜 여부가 근로자 수 및 근로자 1인당 평균 임금에 미치는 영향을 분석<sup>2)</sup>
  - 세액공제를 미신청한 비교집단으로 2014년 귀속기준 신청기업과 동일업종, 유사한 수입규모(95~100%)를 가진 기업들을 임의 추출
  
- 정규직 전환 세액공제 전체 신청 규모는 제도의 혜택이 크게 확대된 2017년 귀속분(2018년 신청)을 기준으로 크게 증가함

---

1) 사업체 기간제근로자 조사의 경우 정책목표 변수인 기간제근로자 비율, 정규직 전환 비율 등의 데이터를 포함하지만 정규직 전환 세액공제 신청 및 중소기업 여부, 기업의 매출액 등 재무상황 등의 정보가 포함되지 않아 세액공제 정책의 직접적인 효과를 분석하기에는 어려움이 있음

2) 국세청 자료의 경우 정규직 전환 세액공제 신청 및 중소기업 여부, 매출액 규모와 같은 재무정보 등은 포함하지만 정책 목표 변수인 기간제근로자 비율, 정규직 전환 비율 등의 데이터를 포함하지 않아 세액공제 혜택이 간접지표인 고용인원 및 1인당 평균급여에 미치는 영향을 분석하였음

- 중소기업의 경우 세액공제 신청기업은 2016년 귀속 기준 198개 기업에서 2017년 320개, 2018년 426개 기업으로 증가
- 개별 기업의 평균 세액공제 신청 규모는 그대로 유지되는 경향
  - 중소기업들의 평균 신청규모는 2016년 귀속기준 6.1명에서 2017년 5.8명, 2018년 4.9명으로 감소
  - 직전 연도에 세액공제를 신청한 기업만을 대상으로 분석하는 경우 2016년 귀속 기준 6.2명에서 2017년 8.5명, 2018년 5.3명으로 비슷한 수준을 유지하는 모습을 보여줌
  - 종합하면 세액공제 혜택의 확대는 개별 기업의 평균 정규직 전환 인원은 유지한 채 수혜기업의 수가 증가하는 현상으로 나타남
- 국세청 미시자료에 기반한 효과성 분석(이중차분분석) 결과는 정규직 전환 세액공제 확대 시점 이후 비교기업에 비해 통계적으로 의미 있는 수혜기업의 1인당 급여 증가와 고용증가는 없었음
  - 즉 비록 정규직 전환 세액공제의 혜택은 누렸지만 전체 고용인원의 증가 없는, 그리고 1인당 급여 증가 없는 정규직 전환이 이루어진 것으로 볼 수 있음
  - 더구나 2년 이상 중복적 수혜기업의 비중이 절반에 가까운 것은 기업의 고용행태 변화를 의심해 볼 수 있음
- 근본적으로 정규직 전환 세액공제 수혜기업의 정규직 및 비정규직 근로자 규모에 대한 자료의 부재는 제도 효과성에 대한 정확한 분석을 불가능하게 함
  - 세무신고서식의 개편 등을 통해 세액공제 신청 시 종사상 지위의 변화에 대한 정보를 제시토록하여 보다 개선된 효과성 분석이 이루어지는 것이 필요함

## 5. 결론 및 제도개선 방향

- 정규직 전환 세액공제 제도는 고용안정성 제고라는 관점에서 정부역할의 타당성을 가지며 정책대상의 설정, 조세지원의 적절성도 존재
  - 주요 선진국들에 비해 상대적으로 높은 임시직근로자 비중은 고용안정성과 임금격차 해소라는 관점에서 상향 조정의 필요성 존재

- 이에 따라 비정규직 근로자가 많이 근무하는 중소기업 중심의 정책대상 설정은 적절하며, 정책수단으로서 조세지원은 행정비용 절감의 이점이 있음
  - 중복적인 재정지원제도가 존재하지만 이는 소규모로, 실질적인 중복성은 크지 않음
  - 다만 기업의 고용행태 변화를 통해 정규직 근로자 비중을 높이지 않으면서 세액공제를 받을 수 있는 제도설계상의 허점이 존재하므로 개선 필요성이 높음
- 두 가지 자료를 바탕으로 시행한 효과성 분석 결과, 정규직 전환 세액공제의 확대 이후 정규직 근로자 비율 증가 또는 1인당 급여, 고용수준 등의 유의미한 증가를 확인할 수 없었음
- (사업체기간제근로자 현황조사) 5~299인 규모 사업장의 기간제근로자 비중은 세액공제 확대에도 불구하고 절편이 오히려 높아지는 변화를 보였으며, 동시에 정규직 전환율은 증가하는 모순적 변화 보임
  - (국세청 세무신고자료) 이중차분분석 결과, 정규직 전환 세액공제 확대 시점 이후 비교기업에 비해 통계적으로 의미 있는 수혜기업의 1인당 급여 증가와 고용증가는 없었음
    - 오히려 2회 이상 중복 수혜기업의 비중이 절반에 가까운 것은 기업의 고용행태 변화를 의심할 수 있는 근거 제공
- 현행 조세지원제도의 구조적 문제점을 개선하기 위해서는 정규직 근로자로의 전환과 관련된 정규직 및 비정규직 근로자 규모 등에 대한 정보를 추가적으로 신고하도록 개선할 필요
- 또한 비정규직 채용을 축소하는 대신 비정규직으로 채용한 후 정규직으로 전환하는 문제점 해결을 위해서는 신고된 정규직 근로자 비율 상승 시에만 조세지원이 이루어지도록 하거나, 제도를 일시적으로 운영하여 고용행태 변화로 조세감면을 받을 수 없도록 하는 것이 필요
- 정규직 비율 상승을 조세지원 요건으로 하는 경우 조세지원 한도는 정규직 근로자 비율 상승에 기여한 전환자 규모
  - 개선된 제도는 첫 번째 세액공제 신청 시, 동 사업체의 비정규직 및 정규직 근로자 숫자를 제시할 필요

- 즉 제시된 정규직 근로자와 비정규직 근로자 숫자를 통해 정규직 근로자 비율을 산정하고 두 번째 신청 시부터는 정규직 근로자 비율이 이전 수준을 초과할 때만 초과하는 숫자 한도 내에서 공제를 허용
- 이 경우에도 첫 해의 정규직 전환이 정규직 근로자 비율을 높였는지는 알 수 없다는 한계가 있음
  - 이러한 한계를 극복하기 위해서는 제도활용 이전 기업들의 세무신고 시 정규직 근로자와 비정규직 근로자 규모를 신고하도록 하여야 함
  - 이러한 추가신고의 납세순응비용이 크지 않다면 실행 가능할 것임
- 결론적으로 제도의 효과성 제고를 위해 재정지출 정책의 향후 변화 방향을 감안하여, 세무신고 부속서류의 정보확대를 추구하고 이상에서 제시된 요건을 만족한 경우에 한해 세액공제를 허용하는 것이 필요함

# 목 차

I. 심층평가의 개요 .....	17
1. 심층평가 개요 .....	19
2. 제도 개요 .....	21
3. 선행연구 현황 .....	25
II. 제도 운영 현황과 연구의 쟁점 .....	29
1. 제도 운영 현황 .....	31
2. 연구의 쟁점 .....	42
III. 타당성 분석 .....	47
1. 정부역할의 적절성 .....	49
2. 정책수단의 적절성 .....	55
가. 정책대상의 식별 .....	56
나. 정책수단(조세지원)의 적절성 .....	60
다. 정책설계의 적절성 .....	62
3. 다른 정책과의 중복성 .....	65
4. 소결 .....	69
IV. 효과성 분석 .....	73
1. 사업체기간제근로자 현황조사 분석 .....	76
2. 국세청 미시자료 분석 .....	87
가. 분석자료 현황 .....	87
나. 분석 방법 및 결과 .....	98
3. 소결 .....	105

V. 제도개선 방향 .....	113
VI. 결론 및 정책시사점 .....	117
참고문헌 .....	124
<부록 1> 「중소기업기본법」상 중소기업의 매출액 기준 .....	127
<부록 2> 전문가 면담 자료 .....	129

## 표 목 차

<표 I-1> 정규직 근로자로의 전환에 대한 세액공액 변화 .....	23
<표 I-2> 연도별 조세지출규모 .....	24
<표 I-3> 정규직 근로자와 비정규직 근로자의 임금 격차 .....	24
<표 I-4> 고용지원 조세감면제도 .....	26
<표 II-1> 정규직 전환 세액공제 수혜기업 현황 .....	32
<표 II-2> 정규직 전환 세액공제 신청 법인의 수입금액별 분포(2019) .....	33
<표 II-3> 정규직 전환 세액공제 신청 법인의 업태별 분포(2019) .....	34
<표 II-4> 중소기업의 정규직 전환 세액공제 활용률(2019) .....	35
<표 II-5> 중소기업의 과세표준규모별 실효세율 현황(2019) .....	36
<표 II-6> 정규직 전환 세액공제 신청 종합소득자 추이 .....	36
<표 II-7> 정규직 전환 세액공제 신청 중소기업의 수입금액별 분포 및 실효세율 현황(2019) .....	37
<표 II-8> 정규직 전환 세액공제 신청 일반법인의 수입금액별 분포 및 실효세율 현황(2019) .....	37
<표 II-9> 정규직 전환 세액공제 신청 중소기업의 고용인원별 분포 및 실효세율 현황(2019) .....	38
<표 II-10> 정규직 전환 세액공제 신청 일반법인의 고용인원별 분포 및 실효세율 현황(2019) .....	39
<표 II-11> 정규직 전환세액공제 신청 중소기업의 자산총계별 분포 및 실효세율 현황(2019) .....	39
<표 II-12> 정규직 전환 세액공제 신청 일반법인의 자산총계별 분포 및 실효세율 현황(2019) .....	40
<표 II-13> 정규직 전환 세액공제 신청기업의 실효세율 변화 .....	40
<표 II-14> 중소기업의 정규직 전환 세액공제 감면의 상대적 규모 .....	41
<표 II-15> 2019년 기준 정규직 전환 세액공제 횟수별 분포 및 실효세율 현황 .....	41

<표 III-1> 정규직과 비정규직의 임금 격차 추이(1) .....	51
<표 III-2> 정규직과 비정규직의 임금 격차 추이(2) .....	52
<표 III-3> 정규직 전환 세액공제의 구성과 전환 인원 .....	54
<표 III-4> 기업 종사자규모별 비정규직 근로자 규모 .....	56
<표 III-5> 중소기업의 과세표준 규모별 실효세율(2019 신고기준) .....	57
<표 III-6> 정규직 전환 세액공제 활용 중소기업의 분포 .....	58
<표 III-7> 법인의 정규직 전환 세액공제 활용 정도 .....	59
<표 III-8> 정규직 전환 세액공제 신청기업의 신청 횟수 분포(2019년 신고기준) ...	64
<표 III-9> 고용안정사업 지원금 현황 .....	67
<표 IV-1> 사업장 규모별 근로자 규모 및 비정규직 비율 .....	77
<표 IV-2> 기업 규모별 업종 비율 .....	78
<표 IV-3> 5~299인 규모의 사업장 근로자 유형별 규모 변화 및 증가율 .....	81
<표 IV-4> 분석 자료의 구성 .....	88
<표 IV-5> 정규직 전환 세액공제 신청금액 추이 .....	89
<표 IV-6> 정규직 세액공제로 전환된 정규직 근로자 수 .....	90
<표 IV-7> 세액공제 신청금액 및 전환 인원 추이 .....	91
<표 IV-8> 정규직 근로자 전환 공제세액의 상대적 규모(중간값) .....	92
<표 IV-9> 사업체기간제근로자 현황조사와의 정규직 전환규모 비교 .....	93
<표 IV-10> 평균 근로자 수 .....	94
<표 IV-11> 평균 근로자 수 증가 .....	95
<표 IV-12> 근로자 1인당 평균급여 .....	96
<표 IV-13> 정규직 전환 세액공제 신청기업과 미신청기업의 특징 비교 .....	97
<표 IV-14> 고정효과모형 분석결과 .....	100
<표 IV-15> 이중차분모형 분석결과 .....	105

## 그림 목 차

[그림 III-1] 표준근로자 대비 비표준근로자의 소득(20~60세, 2016) .....	53
[그림 III-2] 주요 선진국의 임시근로자(Temporary employees) 비중 .....	55
[그림 IV-1] 전체 근로자 수 및 기간제근로자 수 .....	79
[그림 IV-2] 기간제근로자 비율 .....	80
[그림 IV-3] 기업 규모별 총근로자 대비 비정규직 비율 .....	81
[그림 IV-4] 정규직 전환율 변화 .....	82
[그림 IV-5] 정규직 전환규모 .....	83
[그림 IV-6] 규모별 정규직 전환 비율 .....	84
[그림 IV-7] 규모별 정규직 전환 인원 .....	85
[그림 IV-8] 도소매·음식·숙박업과 기타서비스업의 정규직 전환율 .....	86
[그림 IV-9] 2018년 신청기준 세액공제 신청기업과 미신청기업의 근로자 수 변화 .....	102
[그림 IV-10] 세액공제 신청기업과 미신청기업의 1인당 급여 추이(2018 신고) .....	103



# I. 심층평가의 개요





# I. 심층평가의 개요

## 1. 심층평가 개요

- 조세특례제도에 대한 심층평가는 「조세특례제한법」 제142조(조세특례의 사전·사후관리)에 의거 시행
  - 제4항 단서에 따르면 기획재정부 장관은 해당 연도에 적용기한이 종료되는 사항으로서 연간 조세특례금액이 300억원 이상인 조세특례에 대해 심층평가를 실시하고, 이 결과를 회계연도 개시 120일 전까지 국회에 제출해야 함

### 「조세특례제한법」 심층평가 규정

(「조세특례제한법」)

제142조(조세특례의 사전·사후관리)

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

(「조세특례제한법 시행령」)

제135조(조세특례의 사전·사후관리)

- ④ 법 제142조 제4항 단서에서 “대통령령으로 정하는 일정금액”이란 300억원을 말한다.
- ⑤ 법 제142조제4항 단서에서 “목표달성도, 경제적 효과, 소득재분배효과, 재정에 미치는 영향 등 대통령령으로 정하는 내용”이란 다음 각 호의 내용을 말한다.
  1. 목표 달성도, 경제적 효과, 소득재분배 효과 및 재정에 미치는 영향 등 조세특례의 효과성에 대한 분석
  2. 정책 목적과 대상 및 수단의 적절성 등 조세특례의 타당성에 대한 분석
  3. 조세특례의 성과를 저해하는 원인과 그 개선방안에 대한 분석

자료: 국가법령정보센터(<https://www.law.go.kr/LSW/main.html>), 「조세특례제한법」, 검색일자: 2021. 3. 15.

- 기획재정부는 「조세특례제한법 시행령」 제135조 제5항에 따른 조세특례제도에 대한 심층평가 대상 선정과 평가내용 등 세부 사항을 훈령을 통해 규정(기획재정부 훈령 제483호)
  - 조세특례금액 기준 300억원 이상인 의무심층평가와 그 외 다른 사유(훈령 제5조 제2항)에 따른 임의심층평가로 구분
  - 임의심층평가 실시대상은 ① 유사목적 조세특례들에 대한 분야별 일괄평가가 필요할 때 ② 지속적 감면액 증가가 예상되어 객관적 검증을 통해 조세지출 효율화가 필요한 사항 ③ 조세특례에 대한 의견서의 확인·점검결과 심층평가가 필요하다고 판단되는 사항 ④ 지속적 조세특례 시행에도 불구하고 객과적인 성과평가가 미흡했다고 판단되는 사항 ⑤ 그 외 기획재정부 장관이 심층적인 분석·평가가 필요하다고 인정하는 사항임
  
- 정규직 근로자 전환에 따른 세액공제제도는 「조세특례제한법」 제30조의2에 의해 일몰이 2021년 12월 31일로 예정된 조세지원제도로서, 조세특례 심층평가 운용지침에 따른 의무심층평가 대상
  - 조세특례금액이 2021년 326억원(전망)으로, 의무심층평가 기준인 300억원을 초과
  
- 구체적으로 심층평가의 내용은 「조세특례제한법」 규정에 따라 목표달성도, 경제적 효과, 소득재분배 효과, 재정에 미치는 영향 등에 대한 평가로 이루어져야 하며 이를 바탕으로 제도일몰 이후 정책방향을 제시하여야 함
  - 「조세특례제한법 시행령」 제135조 제5항을 통해 심층평가에서 요구되는 사항은 조세특례의 효과성 분석, 타당성 분석, 성과 저해원인과 그 개선방안에 대한 분석의 세 부분으로 구성
  
- 우선 조세특례의 효과성 분석은 제도의 도입목적 달성도를 점검하고, 그 경제적 변화를 정성적 또는 정량적으로 분석하는 것임
  - 제도의 목표 달성도는 계량화된 목표가 있을 경우에는 이에 대한 분석을 실시하며 그렇지 않을 경우에는 정책목표 및 정책대상, 조세특례의 특성 및 분석방법 등을 고려하여 정성적 방법으로 분석

- 분석대상 경제적 변화에는 해당 조세특례 도입목적 달성 여부, 조세특례 수혜자들의 행태 변화, 그로 인한 생산, 투자, 고용, 소득 등의 관련 경제적 파급효과와 소득재분배 효과, 재정영향 등을 포괄
  - 정책대상자 또는 수혜자에게 의도한 효과를 유발하였는지 분석함으로써 제도도입 목적을 달성할 수 있도록 하는 수정방안 또는 궁극적으로 제도의 폐지, 연장까지 제시 가능
- 타당성 분석은 해당 조세특례에 대한 정부역할의 적절성, 수행방법의 적절성 등을 정량적 또는 정성적으로 분석하는 것임
  - 정부역할의 적절성은 정부가 조세특례제도를 통해 민간 경제활동에 개입하고자 하는 근거와 타당성을 포함
  - 수행방법의 적절성은 해당 조세특례제도의 대상 설정, 감면 방법, 제도 간 중복 여부 등에 관한 타당성을 포함
- 제도개선방안은 효과성과 타당성 분석을 바탕으로 조세특례의 성과저해 원인과 개선방안을 분석함
- 평가항목별 분석결과를 토대로 조세특례의 일몰 연장 또는 폐지 여부, 제도개선방안 등에 대한 종합적인 평가의견을 제시

## 2. 제도 개요

- 정규직 근로자로의 전환에 대한 세액공제는 일자리의 질을 높이기 위한 정부정책의 일환으로, 상대적으로 처우가 낮은 비정규직 근로자들의 고용상태를 정규직 근로자로의 전환을 유도하기 위한 목적의 제도
  - 비정규직 근로자의 경우, 정규직 근로자에 비해 계속 고용 기간이 짧으며 이로 인해 인적자본의 축적이 더디게 이루어져 임금이 낮게 형성되는 등의 한계를 지니고 있기 때문

- 동 제도는 중소기업 또는 중견기업을 대상으로 이들이 고용하고 있는 기간제근로자, 단시간근로자 및 파견근로자를 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 전환할 경우, 소득세 또는 법인세를 공제해 주는 제도(「조세특례제한법」 제30조의2)로, 일몰이 2021년 12월 31일로 예정되어 있음
  - 동 제도는 근로기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자를 조세지원의 대상인 정규직 근로자로 정의하였으며 기간이 정함이 있는 기간제근로자, 단시간근로자, 파견근로자 등에서의 전환을 유도하는 정책
  - 대기업에 비해 상대적으로 이윤 창출 능력이 떨어져 근로자 임금수준이 낮은 중소기업 또는 중견기업을 대상으로 정규직 근로자로의 전환에 대한 보조금을 세액공제 형태로 제공
  
- 현재 2021년 12월 31일까지 기간제근로자, 단시간근로자 및 파견근로자를 기간의 정함이 없는 정규직 근로자로 전환하는 경우 1인당 1천만원(중견기업의 경우 700만원)을 소득세(사업소득에 대한 소득세) 또는 법인세에서 공제
  - 최초 동 제도는 2008년 9월 「조세특례제한법」 개정 시 비정규직과 파견직을 정규직으로 전환하는 경우 1인당 30만원을 세액공제하는 제도로 도입되었으나, 활용실적이 미미하여 2009년 일몰 종료된 제도
  - 이후 2014년 1월 법 개정 시 근로자의 처우 개선을 위해 1인당 공제금액을 100만원으로 인상하면서 재도입되었으며, 이후 공제금액을 인상
  
- 구체적으로 정규직 근로자로의 전환에 대한 세액공제는 제도 운영기간이 연장됨에 따라 점차 그 대상과 지원폭을 확대해 왔음
  - 기본적으로 세액공제액은 정규직으로의 전환 인원에 대해 정액 지원금을 세액공제해 주는 형태로 지원하며, 그 대상은 중소기업에서 시작하여 2017년부터 중견기업으로 확대
  - 지원금액은 1인당 30만원으로 시작되었다가 제도 재도입 시 100만원(2014), 이후 200만원(2015), 700만원(2017), 1천만원(2018)으로 확대
    - 중견기업의 경우에는 중소기업보다 낮은 500만원(2017), 700만원(2018)의 세액공제 제공

<표 1-1> 정규직 근로자로의 전환에 대한 세액공액 변화

연도	공제금액(과세연도: 매년 1~12월 기준)	
2008. 1.~2009. 12.	1인당 30만원	
2014. 1.~2014. 12.	1인당 100만원	
2015. 1.~2016. 12.	1인당 200만원	
2017. 1.~2017. 12.	1인당 700만원	중견기업: 500만원
2018. 1.~현재	1인당 1천만원	중견기업: 700만원

자료: 법제처 국가법령정보센터, <http://www.law.go.kr>, 검색일자: 2021. 3. 22.

- 제도 지원대상자인 「조특법」상 중소기업 또는 중견기업은 다음과 같이 규모와 업종을 중심으로 규정
  - 「조특법 시행령」 제2조에 따른 중소기업은 「중소기업기본법 시행령」 별표 1에 따른 업종별 매출액규모(최대 1,500억원 이하) 이내로서 실질적인 독립성을 가지며(「중소기업기본법 시행령」 제3조 제1항 제2호), 소비성서비스업을 주된 사업으로 영위하지 않을 것을 요구하고 있음
    - 자산 5천억원 이상인 법인이 30% 이상을 직간접적으로 소유한 경우로서 최다출자자인 기업(법인의 경우 임원 포함, 개인의 경우 친족 포함)은 제외
    - 관계기업이 중소기업 매출액 기준에 맞지 않는 경우
  - 「조특법 시행령」 제4조에 따른 중견기업은 직전 3년 평균 매출액규모 3천억원 미만인 기업으로 소유와 경영의 실질적인 독립성이 있으며 소비성서비스업, 금융업, 보험 및 연금업, 금융 및 보험관련 서비스업 등을 주된 사업으로 영위하지 않아야 함
  
- 동 제도의 연간감면액은 2019년 266억원에서 2020년, 2021년 각각 318억원, 326억원으로 증가할 것으로 전망됨에 따라 조세특례 의무심층평가 대상(300억원 이상)에 포함되었음
  - 2019년 신고기준 266억원의 세액공제는 법인세 감면 213억원, 소득세 감면 53억원으로 구성
    - 법인세 감면의 경우는 다시 중소기업 138.9억원(331개 법인), 중견기업 73.8억원(97개 법인)으로 구성되어, 중소기업의 비중이 65%(숫자기준 77%)에 이룸
  - 구체적으로 조세지출규모 증가에는 2017년부터 조세지원대상이 중견기업으로 확대되었으며, 동시에 근로자당 지원금액도 중소기업은 3.5배 증가
    - 2017년 정규직 전환에 대한 세액공제제도 확대로 2018년 기준 세액감면액이 전년에 비해 크게 증가

〈표 1-2〉 연도별 조세지출규모

(단위: 억원)

구분	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년 <sup>e</sup>	2021년 <sup>e</sup>
소득세	n/a	0.02	0.89	3	5	25	53	70	70
법인세	n/a	0.29	3.01	12	20	118	213	248	256
계	신설	0.31	4	15	25	143	266	318	326

주: 1. e는 전망치  
 자료: 기획재정부, 『조세지출예산서』, 각 연도.

- 동 제도의 목적은 비정규직 근로자를 정규직으로 전환하도록 유도함으로써 비정규직 근로자의 고용안정 및 처우개선 도모, 생산성 향상을 통한 기업 경쟁력 강화로 파악됨
  - 동 제도의 주관기관인 고용노동부의 조세지출 평가서에 따른 제도의 목적
  
- 실제 노동시장에서 나타나는 정규직 근로자 대비 비정규직 근로자 임금 격차는 상당히 높은 수준으로 노동시장의 이중구조를 형성하고 있으며, 이에 따른 사회 갈등의 소지도 존재
  - 통계청, 고용형태별 근로실태조사에 따르면 비정규직의 월평균급여 수준은 완만한 개선 추세이지만 여전히 정규직의 50% 미만 수준에 머물고 있음
    - 2019년 기준 비정규직 근로자의 상대임금은 정규직 근로자의 45.5%에 머물고 있으며, 절대적 임금격차는 월 197만원(연 2,363만원)<sup>3)</sup>에 달함
    - 이에 비해 세액공제액은 1인당 1천만원(중견 700만원) 1회 제공으로 연간 추가 임금부담의 42.3% 수준으로 상당한 격차
  - 최근 임금격차가 축소되는 추세이지만 여전히 그 속도는 빠르지 않음

〈표 1-3〉 정규직 근로자와 비정규직 근로자의 임금 격차

(단위: 천원/월, %)

구분	2014	2015	2016	2017	2018	2019
정규직 근로자(A)	3,151	3,194	3,283	3,363	3,510	3,612
비정규직 근로자(B)	1,333	1,372	1,445	1,506	1,588	1,643
B/A	42.3	43.0	44.0	44.8	45.2	45.5

자료: 통계청, 「고용형태별근로실태조사」.

3) 361.2만원-164.3만원 = 196.9만원. 196.9만원 × 12개월 = 2,362.8만원

- 동 제도는 근로자의 종사상 지위 변경, 즉 기간의 정함이 없는 고용으로의 전환에 대한 공제이므로 이러한 지위가 유지되는지가 제도 유효성을 결정하는 중요한 요인 중 하나
  - 이러한 점을 반영하여 사후관리규정을 두고 있음. 구체적으로 법인세를 공제받은 자가 정규직 근로자로의 전환을 한 날부터 2년이 지나기 전에 해당 정규직 근로자와의 근로관계를 종료하는 경우에는 근로관계가 종료한 날이 속하는 과세연도의 과세표준 신고를 할 때 공제받은 세액에 상당하는 금액을 소득세 또는 법인세로 납부해야 함
  - 종전에는 정규직 근로자로 전환 후 2년이 지나기 전에 근로관계를 종료하는 경우 공제받은 세액에 이자상당액을 가산하여 납부하여야 하였으나, 2020년 12월 법 개정 시 앞으로는 공제받은 세액만 납부하도록 함

### 3. 선행연구 현황

- 현 제도의 경우, 과거 소규모로 운영되어 심층평가의 대상이 되지 않았음
  - 고용 관련 조세지원의 경우, 주로 고용증가에 초점을 맞추어 노동수요를 촉진하기 위한 고용주 지원을 중심으로 이루어져 왔음
  - 부분적으로 고용의 질 개선을 위한 정책, 노동공급자에 대한 지원 정책을 병행
    - 고용의 질 개선정책은 근로소득 증대 기업에 대한 세액공제와 본 연구의 주제인 정규직 근로자로의 전환에 대한 세액공제제도가 있음
    - 노동공급자에 대한 지원정책은 중소기업 취업자 소득세 감면 등이 있음
- 전체적으로 고용 관련 조세지원제도는 9개, 1.6조원(2019) 수준으로, 2020년에는 2.4조원 규모로 확대될 예정
  - 가장 규모가 큰 제도는 고용증대 기업에 대한 세액감면,\* 중소기업 취업자 소득세 감면\*\* 등으로 대부분을 차지
    - \* 상시근로자 1인당 연간 일정금액(400~1,200만원)을 2(대)~3년(중소·중견)간 공제
    - \*\* 중소기업 취업 청년, 60세 이상자, 장애인, 경단녀에 대해 취업 후 3년(청년 5년)간 근로소득세 70%(청년 90%) 감면
  - 노동수요자인 기업에 대한 지원제도가 많지만 노동공급자 지원액의 비중은 전체의 30% 이상 수준을 유지

- 2019년 39.0%(전체 1.56조원 중 0.61조원)에 이룸

<표 I -4> 고용지원 조세감면제도

(단위: 억원)

고용지원 제도	2019	2020(e)	2021(e)	지원대상	정책목표
고용증대 기업 세액공제	7,317	12,813	13,103	노동 수요자	고용량 확대
중소기업 사회보험료 세액공제	1,796	3,075	3,142		
산업수요맞춤형고교 졸업자 병역후 복직시킨 기업에 대한 세액공제	1	2	2		
경력단절 여성 고용기업 등에 대한 세액공제	3	10	11		
고용유지 중소기업 등에 대한 과세특례	2	6	6		
근로소득 증대 기업에 대한 세액공제	124	109	111		고용질 개선
정규직 근로자 전환에 따른 세액공제	266	318	326		
중소기업 청년근로자 및 핵심인력 성과보상금기금 수령 소득세 감면	-	8	8	노동 공급자	중기 인력공급
중소기업 취업자 소득세 감면	6,068	7,782	7,945		
합계	15,577	24,123	24,654		

주: 1. e는 전망치

자료: 기획재정부, 『2021년 조세지출예산서』, 2020.

□ 그간 다양한 노동수요자 지원정책들에 대한 평가 존재

- 긍정적인 결과와 부정적인 결과를 함께 보여주고 있으나, 긍정적인 결과를 제시한 연구는 방법상 한계도 노출
- 심충진·이준규(2011), 윤성만·박진하(2015)는 외부감사 대상 KIS-Value 자료를 기반으로 OLS를 통해 고용증대특별세액공제 제도의 효과성을 분석하였으며 긍정적인 결과를 도출. 그러나 방법론적으로 심충진·이준규(2011)는 독립변수와 종속변수에 같은 변수가 존재하여 내생성의 통제에 한계가 있을 것으로 판단. 윤성만·박진하(2015)의 경우에도 세액공제 더미변수를 활용하였으나 제도 효과와 추세효과 등의 구분에 한계가 존재
- 김재진·오종현·강성훈(2015)의 경우 사회보험료세액공제, 오종현·최충(2017)은 청년고용증대세제, 오종현·강성훈(2018)은 사회보험료세액공제, 전병목·김학수·오종현(2018)은 사회보험료세액공제과 청년고용증대세제 등의 효과성을 분석하였으나 대체적으로 유의미한 효과를 발견하지 못함

- 오종현·최충(2017)은 중견·대기업에서 미약한 효과 발견하였으며, 전병목·김학수·오종현(2018)은 분석대상을 특정 범위로 한정할 때 사회보험료세액공제에서 고용 효과성 발견
  - 외국의 제도 분석결과 역시 노동수요자에 대한 지원은 전반적인 증가효과를 발견하기는 어렵고 대상 간 대체효과는 보다 쉽게 발견 가능
    - Tannenwald(1982)는 미국 New Job Tax Credits(NJTC, 1977~1978)의 임금변화에 대한 고용탄력성을 0.04로 추정
- 노동공급자에 대한 지원정책은 노동공급 효과 이외에 대상자에 대한 소득지원 효과를 기대할 수 있어 시행 중인 제도
- 중소기업취업자 감면제도에 대해 오종현·강성훈·신상화(2015)와 최승문·강성훈(2018)의 연구가 있으나 고용에 대한 효과성을 발견하기 어렵거나(오종현·강성훈·신상화, 2015), 미약한 효과(최승문·강성훈, 2018)를 보고하고 있음
  - 그러나 중소기업 취업자에 대한 소득지원은 시장임금 상승 속도에 부정적 영향을 미칠 가능성 내포
    - 또한 다양한 제도들이 시행과 함께 노동공급자 지원정책들이 시행되어 이를 구분하여 분석할 만한 자료가 구축되지 않아 분석에 어려움 존재
- 특정 고용지원 조세특례제도에 대한 분석이 아닌 전반적인 고용지원 조세특례제도에 대한 분석도 존재
- 조경엽(2018)<sup>4)</sup>은 고용지원 조세특례 전반에 대해 비용 대비 효과성을 일반균형모형을 바탕으로 한 정책모의실험을 통해 평가
    - EITC와 고용주 지원제도에 대한 정책조합을 시나리오 분석
  - 분석결과 일자리 창출과 실업 해소를 위해서는 EITC를 확대하여 기초생활보장의 탈수급 유인을 높이는 것이 지원금액당 고용효과 측면에서 효율적인 정책으로 평가
    - 고용주 지원보다 EITC가 저소득층의 일자리 창출과 실업해소에 효과적인 것으로 평가

4) 조경엽, 『일자리 지원 조세정책의 평가와 시사점』, 한국경제연구원, 2018.

- 다양한 선행연구 결과들은 고용촉진을 위한 조세지원제도가 효과를 발휘하기 쉽지 않으며 그 효과가 나타나더라도 부분적으로 약하게 나타날 가능성 보여줌
  - 이러한 결과는 기본적으로 기업의 고용결정이 경영실적 및 미래환경 변화 등에 의해 이루어지고 있기 때문
  - 이러한 한계를 극복하기 위해서는 고용증가의 대상을 특정하거나 지원금액의 규모 및 제도 운영의 한시성 확보 등이 중요할 것으로 판단

## Ⅱ. 제도 운영 현황과 연구의 쟁점





## II. 제도 운영 현황과 연구의 쟁점

### 1. 제도 운영 현황

- 중소기업 및 중견기업이 비정규직 근로자(기간제근로자, 단시간근로자, 파견근로자)를 기한의 정함이 없는 정규직 근로자로 전환할 때 세액공제를 제공하는 제도
  - 2008~2009년 운용 후 중단하였다가 2014년부터 중소기업을 대상으로 재시행하였으나 그 이용 정도가 미미
  - 2017년 제도 확대(금액인상 및 중견기업으로의 확대)를 기점으로 수혜대상 및 금액이 크게 확대
  
- 『국세통계연보』에 따른 기업(법인)부문 수혜자 숫자는 2015년 79개에서 2019년 428개로 5배 이상 증가
  - 중소기업의 숫자 역시 75개에서 331개로 4배 이상 증가
  - 이는 제도에 대한 기업들의 인식도 제고와 세액공제 금액 증가에 따른 결과로 판단됨
  
- 세액공제 금액도 2015년 신고기준 3억원에서 2019년 212.7억원으로 크게 증가
  - 상대적으로 고용규모가 큰 일반기업(중견기업)의 세액공제 금액이 크게 증가
  - 2015년 590만원에서 2019년 73.8억원 규모
  
- 수혜기업의 분포는 그 대상이 확대됨에 따라 중소기업 중심에서 일반기업(중견기업)의 비중이 점차 늘어나고 있는 상황
  - 2016년 신고기준 중소기업의 비중이 각각 100%(수혜기업 수와 수혜금액)에 이르렀으나 2019년 신고기준으로 77%(기업 수), 65%(수혜금액)에 머무르고 있음
  - 이는 중견기업으로의 제도확대에 따른 결과
    - 상대적으로 고용규모가 큰 기업이 포함됨에 따라 수혜기업 수에 비해 수혜금액의 비중이 높은 상황

- 이는 수혜기업의 유형에 따른 세액공제액 단가 차이에도 불구하고 나타나고 있는 현상으로, 정규직 전환이 중견기업에서 많이 나타나고 있음을 보여줌

<표 II -1> 정규직 전환 세액공제 수혜기업 현황

(단위: 개, 백만원)

신고연도	중소기업		일반기업		법인 합계	
	법인 수	금액	법인 수	금액	법인 수	금액
2015	75 (95)	295 (98)	4 (5)	5.9 (2)	79	301
2016	150 (100)	1,177 (100)	0 (0)	0 (0)	150	1,177
2017	192 (97)	2,034 (99)	6 (3)	13 (1)	198	2,047
2018	262 (81)	8,033 (68)	60 (19)	3,774 (32)	322	11,807
2019	331 (77)	13,892 (65)	97 (23)	7,383 (35)	428	21,274

주: 1. 법인세 신고연도 기준이며 ( ) 안은 구성비  
 자료: 국세청, 『국세통계연보』, 2016~2020.

- 2019년 신고기준 정규직 전환 세액공제 신청법인의 분포를 살펴보면, 수입금액 20억~200억원, 1,000억원 초과 법인의 비중이 상당히 높음
  - 중소기업은 주로 수입금액 수준이 낮은 수준에서 많이 분포하고 중견기업은 상대적으로 높은 수입금액대에 주로 분포
  - 구체적으로 중소기업의 경우 20억~300억원, 500억~1천억원 구간에 많은 기업이 분포하고 있음
    - 수혜기업 수 비중에 비해 수혜금액이 비중이 높아지는 수입금액 구간은 평균적으로 300억원 초과 시에 나타남
    - 이는 기업당 정규직 전환규모가 평균을 초과하는 수입금액이 약 300억원 수준에 있음을 보여줌
  - 일반법인(즉 중견기업)의 경우 수입금액 1천억원 초과 기업 비중이 64.9%로 높은 비중을 차지하고 금액 비중도 83.1%로 상대적으로 많은 규모의 정규직 전환이 이루어지고 있음을 보여줌

<표 II -2> 정규직 전환 세액공제 신청 법인의 수입금액별 분포(2019)

(단위: 개, 백만원, %)

수입금액	중소기업		일반법인		법인 합계	
	법인 수	금액	법인 수	금액	법인 수	금액
10억원 이하	19 (5.7)	49 (0.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	19 (4.4)	49 (0.2)
20억원 이하	20 (6.0)	94 (0.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	20 (4.7)	94 (0.4)
50억원 이하	52 (15.7)	542 (3.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	52 (12.1)	542 (2.5)
100억원 이하	54 (16.3)	1,001 (7.2)	5 (5.2)	92 (1.2)	59 (13.8)	1,093 (5.1)
200억원 이하	67 (20.2)	1,694 (12.2)	2 (2.1)	41 (0.6)	69 (16.1)	1,735 (8.2)
300억원 이하	34 (10.3)	1,157 (8.3)	4 (4.1)	67 (0.9)	38 (8.9)	1,224 (5.8)
500억원 이하	30 (9.1)	3,062 (22.0)	5 (5.2)	266 (3.6)	35 (8.2)	3,328 (15.6)
1천억원 이하	39 (11.8)	3,213 (23.1)	18 (18.6)	784 (10.6)	57 (13.3)	3,998 (18.8)
5천억원 이하	16 (4.8)	3,079 (22.2)	63 (64.9)	6,133 (83.1)	79 (18.5)	9,212 (43.3)
합계	331 (100.0)	13,892 (100.0)	97 (100.0)	7,383 (100.0)	428 (100.0)	21,274 (100.0)

주: 1. 2019년 법인세 신고자료 기준

2. ( ) 안은 비중을 나타냄

자료: 국세청, 『2020년 국세통계연보』, 2020.

- 업종별 수혜기업의 분포를 살펴보면 중소기업의 경우 제조업과 서비스업이 각각 전체의 46.2%, 26.2%를 차지하고 있음
  - 동업종의 중소기업 내 수혜금액 분포도 각각 54.1%, 25.7%로 더 높은 비중을 보임
  - 제조업의 경우 수혜기업 숫자 비중보다 수혜금액 비중이 높으므로 상대적으로 많은 정규직 근로자 전환 규모를 보임
  
- 일반법인(중견기업)의 업종별 수혜분포도 중소기업과 유사한 제조업, 서비스업 중심의 구조를 보임
  - 제조업과 서비스업의 비중은 숫자 기준으로 각각 46.4%, 23.7% 금액 기준으로 53.6%, 20.9%로 나타남

〈표 II -3〉 정규직 전환 세액공제 신청 법인의 업태별 분포(2019)

(단위: 개, 백만원)

업태	중소기업		일반법인		법인 합계	
	법인 수	금액	법인 수	금액	법인 수	금액
농림어업	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
광업	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
제조업	153 (46.2)	7,521 (54.1)	45 (46.4)	3,960 (53.6)	198 (46.3)	11,481 (54.0)
전기가스 수도업	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
건설업	14 (4.2)	418 (3.0)	4 (4.1)	294 (4.0)	18 (4.2)	712 (3.3)
도매업	40 (12.1)	748 (5.4)	11 (11.3)	320 (4.3)	51 (11.9)	1,069 (5.0)
소매업	13 (3.9)	618 (4.4)	2 (2.1)	231 (3.1)	15 (3.5)	849 (4.0)
음식숙박업	5 (1.5)	93 (0.7)	1 (1.0)	71 (1.0)	6 (1.4)	164 (0.8)
운수통신 창고업	13 (3.9)	773 (5.6)	6 (6.2)	421 (5.7)	19 (4.4)	1,194 (5.6)
금융보험업	3 (0.9)	100 (0.7)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (0.7)	100 (0.5)
부동산업	1 (0.3)	29 (0.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.2)	29 (0.1)
서비스업	88 (26.6)	3,577 (25.7)	23 (23.7)	1,543 (20.9)	111 (25.9)	5,120 (24.1)
보건업	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (5.2)	543 (7.4)	5 (1.2)	543 (2.6)
기타업종	1 (0.3)	15 (0.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (0.2)	15 (0.1)
합계	331 (100.0)	13,892 (100.0)	97 (100.0)	7,383 (100.0)	428 (100.0)	21,274 (100.0)

주: 1. 2019년 법인세 신고자료 기준

2. ( ) 안은 비중을 나타냄

자료: 국세청, 『2020년 국세통계연보』, 2020.

□ 중소기업의 정규직 전환 세액공제 활용률은 낮은 수준으로 추정

○ 전체 중소기업 중의 극히 일부만이 동 제도를 활용 중

○ 수입금액 규모별로 보면 상대적으로 큰 중소기업의 제도 활용률 높음

- 수입금액 1천억~5천억원 구간 중소기업의 활용률이 2.89%로 가장 높으며, 수입금액 500억원 이하의 중소기업의 활용률은 1% 미만

- 이는 영세 중소기업 근로자의 정규직 여부가 실질적으로 고용안정성과 관계가 약하거나, 복잡한 제도들을 활용할 행정여건이 되지 않는 등 다양한 요인이 작용할 수 있음

<표 II -4> 중소기업의 정규직 전환 세액공제 활용률(2019)

(단위: 개, %)

수입금액	중소기업			중소기업(정규직 전환 신청)		
	법인 수(A)	비중	실효세율 <sup>1)</sup>	법인 수(B)	비중	활용률(B/A)
10억원 이하	443,397	63.0	12.1	19	5.7	0.00
20억원 이하	89,164	12.7	10.3	20	6.0	0.02
50억원 이하	94,866	13.5	10.9	52	15.7	0.05
100억원 이하	41,527	5.9	12.4	54	16.3	0.13
200억원 이하	20,784	3.0	14.4	67	20.2	0.32
300억원 이하	6,434	0.9	15.1	34	10.3	0.53
500억원 이하	4,588	0.7	15.5	30	9.1	0.65
1천억원 이하	2,622	0.4	15.3	39	11.8	1.49
5천억원 이하	554	0.1	17.3	16	4.8	2.89
5천억원 초과	6	0.0	18.8	0	0.0	0.00
합계	703,942	100.0	13.4	331	100.0	0.05

주: 1) 실효세율은 과세표준 있는 기업의 실효세율임  
 자료: 국세청, 『2020년 국세통계연보』, 2020.

- 상대적으로 낮은 활용률은 많은 중소기업의 수익수준이 낮고 실질적인 법인세 부담이 없기 때문
  - 2019년 법인세 신고기준 중소기업의 숫자는 70.4만개이며, 그중에서 48.9%인 34.5만개의 과세표준이 0
    - 즉 법인세 부담이 없는 손실기업으로, 이들 기업의 평균수입금액은 10억원
  - 과세표준 1억원 미만의 중소기업도 전체의 30.3%인 21.3만개로 실질적인 세부담은 그리 크지 않음
    - 평균수입금액은 12억원에 불과
  - 이미 낮은 수준의 법인세 부담을 지고 있으므로 세액공제를 위한 추가적 노력의 유인이 크지 않을 수 있음

<표 II -5> 중소기업의 과세표준규모별 실효세율 현황(2019)

(단위: 개, %, 십억원)

과세표준	법인 수	비중	실효세율	평균수입금액
0	344,544	48.9	-	1.0
~1억원	213,451	30.3	8.4	1.2
~2억원	59,992	8.5	8.0	3.3
2억원 초과	85,955	12.2	14.4	10.4
합계	703,942	100.0	13.4	2.4

자료: 국세청, 『2020년 국세통계연보』, 2020.

- 한편 개인사업자의 정규직 전환 세액공제 활용 정도도 낮은 수준
  - 2019년 귀속소득 기준 정규직 전환 세액공제 신청자는 432명으로, 종합소득세 확정신고인원 747만명, 고용증대 세액공제를 신고한 3만명에 비해 저조함
  - 정규직 전환 세액공제를 통해 정규직으로 전환된 근로자 규모는 2019년 귀속 소득 기준 698명

<표 II -6> 정규직 전환 세액공제 신청 종합소득자 추이

(단위: 명, 백만원)

귀속연도	인원	금액	평균인원	총전환 인원
2016	83	452	2.7	226
2017	203	2,540	1.8	363
2018	289	5,359	1.9	536
2019	432	6,978	1.6	698

자료: 국세청, 『국세통계연보』, 2017~2020.

- 정규직 전환 세액공제의 실효성은 수혜기업의 실효세율 수준에 따라 달라질 수 있음
  - 실효세율이 낮은 기업은 세액공제의 혜택을 활용하기 어렵기 때문
- 정규직 전환 세액공제 신청기업을 수입금액별로 분류하였을 때 수입금액이 높은 구간에 포함된 기업일수록 평균 정규직 전환 세액공제 신청금액이 높고 실효세율도 높음
  - 중소기업의 경우 20억~300억원 구간에 많은 기업들이 분포하고 있으며 실효세율은 10% 내외임
    - 해당 구간에 수입금액이 100억원 이하인 경우 실효세율은 7.21~8.27% 정도이며, 100억원 초과 시 실효세율은 10.2~10.5% 수준임

- 수입규모가 300억원 이상이 되는 경우에는 평균 정규직 전환 세액공제 신청금액이 아래 구간의 기업들보다 급격히 증가하였으며 실효세율도 12%를 초과함

<표 II -7> 정규직 전환 세액공제 신청 중소기업의 수입금액별 분포 및 실효세율 현황(2019)

(단위: 개, 백만원, %)

수입금액	법인 수 <sup>1)</sup>	총공제금액	평균 공제금액	실효세율
10억원 이하	19	49	3	6.80
20억원 이하	20	94	5	7.27
50억원 이하	52	542	10	7.21
100억원 이하	53	991	19	8.27
200억원 이하	66	1,674	25	10.50
300억원 이하	34	1,157	34	10.20
500억원 이하	30	3,062	102	12.10
1천억원 이하	39	3,213	82	9.76
5천억원 이하	16	3,079	192	13.20
합계	329*	13,813	42	9.36

주: 1) 실효세율 계산을 위해 결정세액과 같은 재무정보와 결합하는 과정에서 탈락한 표본이 존재하여 『국세통계연보』 자료보다 법인 수가 다소 적음

자료: 국세청 미시자료

- 중견기업의 경우 실효세율이 중소기업보다 현저히 높았으며 수입금액 1천억원 초과 기업 비중이 64.9%로, 높은 비중을 차지하고 있음
  - 실효세율의 경우 수입금액에 따라 큰 차이를 보이지 않으며 200억~300억원 구간을 제외하면 13.3~17.4% 수준임
    - 다만 표본의 수가 작은 구간이 많아 해석에 유의할 필요가 있음
  - 중소기업과 유사하게 수입금액이 높을수록 평균 신청 금액도 높아지는 경향이 존재함

<표 II -8> 정규직 전환 세액공제 신청 일반법인의 수입금액별 분포 및 실효세율 현황(2019)

(단위: 개, 백만원, %)

수입금액	법인수	총 공제금액	평균 공제금액	실효세율
100억원 이하	2	21	11	17.40
200억원 이하	2	41	20	6.66
300억원 이하	4	67	17	14.60
500억원 이하	5	266	53	14.90
1천억원 이하	17	777	46	13.30
5천억원 이하	62	6,091	98	16.10
합계	92	7,268	79	15.2

자료: 국세청 미시자료

- 고용인원별로 분류하는 경우 고용인원이 많은 기업일수록 평균 정규직 전환 세액공제 신청금액이 높음
  - 중소기업의 경우 10명 초과 300명 이하 구간에 가장 많은 기업들이 분포하고 있으며 해당 구간의 실효세율은 8.89~9.82% 수준임
  - 고용규모가 300인 초과되는 경우에는 평균 정규직 전환 세액공제 신청금액이 아래 구간의 기업들보다 급격히 증가함
    - 이러한 특징은 고용규모가 큰 기업에서 정규직 전환이 많이 일어났기 때문으로 예상할 수 있음
    - 이는 정규직 전환 세액공제의 혜택이 정규직 전환 여력이 약한 기업을 지원하기보다는 이미 정규직 전환 여력이 있는 소수 기업들의 세금 부담만 감소시킨다고 해석할 수도 있음

<표 II -9> 정규직 전환 세액공제 신청 중소기업의 고용인원별 분포 및 실효세율 현황(2019)

(단위: 개, 백만원, %)

고용인원	법인 수	총공제금액	평균 공제금액	실효세율
5명 이하	21	112	5	7.68
10명 이하	27	168	6	8.99
20명 이하	47	466	10	8.89
50명 이하	71	1,824	26	9.82
100명 이하	68	1,869	27	9.23
300명 이하	72	4,173	58	9.85
500명 이하	15	2,817	188	9.57
1천명 이하	8	2,434	304	10.00
합계	329	13,813	42	9.36

자료: 국세청 미시자료

- 중견기업의 경우 실효세율이 중소기업보다 높았으며 고용인원 100명 이상 1천명 이하 기업이 77.7%로 높은 비중을 차지하고 있음
  - 중소기업과 유사하게 고용인원이 높을수록 평균 신청금액도 높아지는 경향이 존재함

**<표 II -10> 정규직 전환 세액공제 신청 일반법인의 고용인원별 분포 및  
실효세율 현황(2019)**

(단위: 개, 백만원, %)

고용인원	법인 수	총공제금액	평균 공제금액	실효세율
10명 이하	1	7	7	18.90
20명 이하	2	21	11	11.60
50명 이하	4	28	7	13.20
100명 이하	7	195	28	15.70
300명 이하	36	1,789	50	16.60
500명 이하	17	1,229	72	13.20
1천명 이하	17	2,457	145	16.10
1천명 이상	6	1,279	213	11.90
합계	92	7,268	79	15.20

자료: 국세청 미시자료

- 자산총계별로 분류하는 경우 자산이 많은 기업일수록 평균 정규직 전환 세액공제 신청금액이 높음
  - 정규직 전환 세액공제를 신청한 중소기업은 여러 자산 규모에 골고루 분포
  - 자산규모가 높을수록 평균 공제금액이 높은 경향이 있고 자산 규모 1천억 이상의 소수 기업의 평균 공제 금액이 높음

**<표 II -11> 정규직 전환 세액공제 신청 중소기업의 자산총계별 분포 및  
실효세율 현황(2019)**

(단위: 개, 백만원, %)

자산총계	법인 수	총공제금액	평균 공제금액	실효세율
10억원 이하	37	84	2	6.76
20억원 이하	27	159	6	7.45
30억원 이하	37	354	10	7.76
50억원 이하	28	514	18	8.03
100억원 이하	45	1,128	25	9.14
200억원 이하	42	1,303	31	11.20
300억원 이하	22	1,121	51	10.70
500억원 이하	35	2,932	84	9.83
1천억원 이하	41	3,026	74	11.10
1천억원 이상	15	3,241	216	13.20
합계	329	13,813	42	9.36

자료: 국세청 미시자료

- 중견기업의 경우 자산규모가 500억원 이상 기업이 80.4%로 높은 비중을 차지하고 있음

〈표 II -12〉 정규직 전환 세액공제 신청 일반법인의 자산총계별 분포 및 실효세율 현황(2019)

(단위: 개, 백만원, %)

자산총계	법인 수	총공제금액	평균 공제금액	실효세율
50억원 이하	4	87	22	8.13
100억원 이하	-	-	-	-
200억원 이하	3	77	26	17.10
300억원 이하	5	441	88	15.40
500억원 이하	6	224	37	14.40
1천억원 이하	20	1,218	61	15.00
1천억원 이상	54	5,216	97	15.90
합계	92	7,268	79	15.20

자료: 국세청 미시자료

- 2015~2019년 기간 동안 정규직 전환 세액공제를 신청한 기업의 실효세율은 경미하게 낮아지는 경향을 보임

- 이는 정규직 전환 세액공제의 금액이 갈수록 증가하여 결정세액 대비 차지하는 비율이 늘었기 때문일 수도 있음
  - 예를 들어 중소기업의 경우 2015년에는 정규직 전환 세액공제의 금액이 결정세액에 대비하여 1.0%에 불과하였으나, 2019년에는 10.7%로 급격하게 증가함

〈표 II -13〉 정규직 전환 세액공제 신청기업의 실효세율 변화

(단위: 개, %)

신고연도	중소기업		일반기업		법인 합계	
	법인 수	실효세율	법인 수	실효세율	법인 수	실효세율
2015	79	11.25	0	-	79	11.25
2016	150	10.88	0	-	150	10.88
2017	197	10.26	0	-	197	10.26
2018	266	9.95	54	16.45	320	10.99
2019	329	9.36	92	15.42	421	10.62

자료: 국세청 미시자료

<표 II -14> 중소기업의 정규직 전환 세액공제 감면의 상대적 규모

(단위: %)

구분	2015	2016	2017	2018	2019
결정세액대비	1.0	3.0	2.6	12.4	10.7
전체 감면세액대비	10.3	15.6	15.5	42.7	40.1

자료: 국세청 미시자료

<표 II -15> 2019년 기준 정규직 전환 세액공제 횟수별 분포 및 실효세율 현황

(단위: 개, 백만원, %)

구분	1회			2회			3회			4회			5회		
	법인 수	평균 금액	실효 세율	법인 수	평균 금액	실효 세율	법인 수	평균 금액	실효 세율	법인 수	평균 금액	실효 세율	법인 수	평균 금액	실효 세율
10억원 이하	12	3	7.3	4	3	7.0				2	0	7.0	1	1	0.0
20억원 이하	10	8	8.2	8	2	6.1	1	0	7.1	1	1	7.0			
50억원 이하	24	15	7.6	20	5	6.8	2	17	7.0	2	6	7.3	4	6	7.0
100억원 이하	33	20	7.7	13	12	9.1	4	28	10.5	3	19	8.2			
200억원 이하	41	27	10.7	16	22	9.4	5	33	12.8	2	17	8.5	2	12	10.0
300억원 이하	20	41	10.8	7	20	10.5	2	19	4.4	5	34	9.5			
500억원 이하	16	41	12.2	10	129	10.8	3	169	14.4	1	612	17.3			
1천억원 이하	15	39	9.8	8	71	8.2	7	103	8.5	7	149	12.2	2	150	11.3
5천억원 이하	9	280	12.5	3	100	11.4				1	40	14.6	3	73	16.4
합계	180	38		89	33		24	66		24	82		12	47	

자료: 국세청 미시자료

- 정규직 전환 세액공제를 1회 신청한 중소기업이 54.7%로 가장 많은 비중을 차지하지만, 다회 신청한 기업의 비중도 상당함
  - 5년간 2회 신청; 27.1%, 3회: 7.3%, 4회: 7.3%, 5회: 3.6% 순임
  - 다회 신청한 기업일수록 평균 공제금액도 높은 경향을 보임
    - 1회 혹은 2회 신청기업의 평균 공제금액은 각각 38백만원, 33백만원 수준이나 3회 신청기업은 66백만원, 4회 신청기업은 82백만원으로 두 배 이상 높음
    - 이는 상대적으로 규모가 큰 기업들이 여러 해에 걸쳐서 정규직 전환 세액공제 혜택을 신청하기 때문인 것으로 보임

## 2. 연구의 쟁점

- 정부 역할의 타당성을 평가함에 있어 정규직 근로자 비중 증대 타당성의 근거를 어떻게 설정할 것인가가 중요
  - 비정규직 근로자의 지위보다 정규직 근로자의 지위가 근로자 관점에서 바람직할 수 있다는 선형적 인식에도 불구하고 현재보다 높아져야 한다는 것에 대한 절대적 기준이 없음
    - 수준에 대한 절대적 기준은 없을지라도 정성적 판단근거를 제공할 수 있는 나가 중요한 과제
  - 비정규직 근로자와 정규직 근로자와의 객관적 차이는 고용안정성 유무임
    - 비정규직 근로자의 경우 근로기간이 정해져 있는 반면, 정규직 근로자는 고용기간의 정함이 없기 때문
    - 그러나 고용안정성의 제공에 대한 비용도 존재. 기업의 유연한 인력투입을 어렵게 하여 노동비용의 경직성을 높일 위험
  - 편익과 비용의 상충관계를 감안하여 정규직 근로자 비중의 상승, 하락 필요성을 점검하고 이를 바탕으로 정부 개입의 타당성을 검토
    - 정규직 근로자 비중에 대한 절대적 목표수준이 있을 수 없기 때문에 외국과의 상대비교를 통해 유연하면서도 고용안정성을 제공할 수 있는 수준으로의 이동 필요성을 점검
  - 다만 현행 조세특례제도는 직접고용이 아닌 파견직근로자의 정규직 전환도 세액공제 대상에 포함시키고 있음. 이 경우에는 파견 보내는 업체에서의 고용형태가 고려 요인
    - 현재 이에 대한 정보를 얻기 어려운 상황이므로 이러한 요인은 무시하고 직접고용한 경우를 중심으로 논의
  
- 정규직 근로자의 비중 증가의 또 다른 잠재적 편익은 급여의 상승일 수 있으므로 이에 대한 점검도 필요
  - 통상적으로 비정규직 근로자의 급여에 비해 정규직 근로자의 급여가 높기 형성되므로 이러한 임금격차 상황을 감안한 평가 필요
  - 정규직 대비 비정규직의 임금 격차에는 근로시간 차이 등의 효과도 함께 포함되어 있으므로, 이를 세밀히 구분하기는 어려움

- 임금격차 역시 근로자 유형에 따른 생산성을 반영하고 있으므로 바람직한 임금격차 수준이라는 것을 설정하기는 어려움
  - 현실적으로 활용 가능한 외국과의 비교를 통해 임금격차의 변화 방향성을 점검하는 것이 바람직
  - 임금격차의 축소는 동 세액공제제도의 직접적 정책목표는 아니므로 부차적인 점검요인으로 검토
- 정책수단의 적절성 관점에서는 정책대상의 식별과 행정비용 관점에서 검토
- 정책대상의 식별 문제는 비정규직의 정규직화를 유도하는 세액공제제도가 실제 비정규직이 많은 부문을 겨냥하고 있느냐의 문제
    - 정책목표에 부합할 수 있는 대상설정이 이루어져 있는지 제도 설계 관점에서 분석하는 것이 중요
  - 행정비용의 관점에서는 조세지출의 형태와 재정지원의 형태 중 비용 효과성을 점검해 볼 필요
    - 조세지출의 경우 현행 조세행정체계를 이용하여 추가적인 비용이 제한적이라는 장점이 있는 반면
    - 재정지출은 동 제도 운용을 위한 새로운 행정체계 또는 관리기구가 필요할 수 있기 때문
    - 유사한 형태의 다른 재정지출제도가 존재하면 행정비용 측면에서는 추가적 부담이 덜하나, 중복성의 문제 존재
- 정책설계의 구조에 대한 평가가 필요
- 현 제도는 기업단위에서 비정규직 근로자를 정규직 근로자로 전환하면 세액공제를 허용하고 있을 뿐, 궁극적인 정책목표인 정규직 근로자의 비중 증대를 조세지원의 조건으로 삼고 있지 않음
  - 이러한 제도도입 목적과 중간매개변수 간의 관계가 완벽히 일치하지 않을 때 예상하지 못한 구조적 문제점을 가질 수 있음
    - 즉 현 제도는 비정규직 근로자의 정규직 전환을 통해 정규직 근로자의 비율을 높이는 것이 목적
    - 그러나 정규직 근로자의 비율 증가에 대한 조건이 세액공제를 받는 데 포함

되어 있지 않아, 정규직 근로자 비율 증가 없는 비정규직의 정규직 전환에도 조세지원이 이루어지게 되어 있음

- 즉 기업들이 정규직 근로자의 채용행태를 변화시킴으로써 고용유연성에 부담을 주는 정규직 근로자 비율을 높이지는 않고, 비정규직의 정규직 전환을 높여 조세지원을 받을 수 있는 경로가 존재
- 구조적 문제점을 이용하였는지에 대한 분석은 세액공제 수혜기업의 정규직 근로자 비율 변화를 분석하여야 하는데, 이러한 수준의 자료는 현재 없음
  - 향후 이를 분석할 수 있는 직접적 자료가 구축되는 것이 필요하며, 본 분석에서는 간접적 지표를 통해 그 가능성을 분석
  - 중소기업의 정규직 근로자 비율 변화, 기업단위의 1인당 급여 변화 등을 통해 정규직 근로자 비율 증가의 가능성을 점검

□ 재정지출 제도와의 중복성 검토는 다양한 고용보험의 고용안정사업과 중복성 여부를 검토

- 현재 고용안정사업의 내역을 바탕으로 비정규직 근로자의 정규직 전환에 대한 지원제도 유무를 검토

□ 효과성 평가는 국세청 세무신고자료에 궁극적인 정책목표 달성 여부를 평가할 수 있는 정규직 근로자 비율에 대한 정보가 없는 가운데 이루어져야 한다는 한계 속에서 출발

- 고용노동부의 사업체기간제근로자 현황조사는 해당 기업의 정규직 근로자 및 비정규직 근로자 수, 기간 만료되는 비정규직 근로자의 정규직 전환자 숫자 등 비정규직 고용에 대한 세밀한 자료를 제공
  - 그러나 해당 기업의 재무상태 등의 분석에 필요한 정보가 없으며, 가장 중요한 정규직 전환 세액공제의 수혜 여부 정보도 없음
  - 정규직 전환 세액공제를 수혜한 기업정보를 가진 국세청 세무신고자료와 연결하는 방법이 바람직하나 이를 위한 매개변수(사업자번호 등)를 고용노동부가 수집하지 않아 자료 결합이 불가능한 실정
- 국세청 세무신고자료의 경우에는 해당 법인의 재무상황과 함께 세무신고내역을 제공하고 있고, 법인 근로자의 고용형태에 대한 정보를 포함하지 않고 있음

- 세무신고 부가서류에도 전체 근로자에 대한 정규직 근로자 비중 등의 정보는 세액공제제도 운용과 관련이 없어 포함하고 있지 않음
- 이에 따라 직접적으로 세액공제 수혜기업의 정규직 근로자 비율 변화를 분석하기보다는 간접적인 지표인 전체 중소기업의 비정규직 근로자 비율, 비정규직 근로자의 정규직 전환율, 수혜기업집단의 평균급여액, 고용수준 등을 분석
  - 비정규직 근로자 비율, 비정규직의 정규직 전환율 등은 세액공제제도의 시행 또는 확대 전후로 변화를 보이고 있는지 검토함으로써 실질적인 정규직 비율 상승에 대한 의미 도출
  - 수혜기업들의 평균급여액, 고용수준 변화 등을 살펴봄으로써 비정규직의 정규직 전환이 급여 증가를 유발하였는지, 전체 고용수준을 높였는지 분석하여 궁극적인 정규직 비율 상승 가능성을 검토



### Ⅲ. 타당성 분석





### Ⅲ. 타당성 분석

#### 1. 정부역할의 적절성

- 정부역할의 적절성은 조세특례제도를 통해 정부가 민간활동에의 개입을 정당화할 외부성, 공공성 등이 존재하는지를 점검하는 것
  - 구체적으로 기간제근로자, 단시간근로자 및 파견근로자 등 비정규직 근로자들의 고용을 억제하고 상대적으로 기간의 정함이 없는 정규직 근로자 고용을 늘리는 정책의 당위성을 검토
  
- 정부가 현재 당면하고 있는 상황은 노동시장의 지위에 따른 임금격차가 크고 비정규직의 고용안정성이 낮다는 점임
  - 비정규직 근로자의 상대적으로 낮은 임금과 짧은 고용기간의 문제를 축소하는 것이 외부성의 문제를 포함하고 있지는 않은 것으로 판단됨
    - 외부성의 문제는 당사자들의 행위 결과가 다른 사회구성원들에게 긍정적 또는 부정적 영향을 미칠 때 나타나는 것임
    - 비정규직 근로자의 임금이 상대적으로 낮고 고용기간이 짧은 것이 다른 경제활동참가자들에게 경제적으로 긍정적 또는 부정적 영향을 미치는 것으로 보기는 어렵기 때문
  - 그러나 노동시장의 지위에 따른 임금격차의 확대는 공공성의 관점에서 바람직하지 않을 수 있음
    - 공공성에 대한 정의<sup>5)</sup>를 한 개인 또는 단체가 아닌 일반사회 구성원 전체에 영향을 미치는 성질이라고 할 때, 근로자 간 임금격차는 공공성의 관점과 연관성이 존재
    - 즉 근로자 간 지나친 임금격차는 사회 공동체의 유지 및 통합에 부정적인 영향을 미칠 수 있기 때문임

5) 네이버 국어사전, 「공공성」, <http://ko.dict.naver.com>, 검색일자: 2021. 3. 22.

- 다만 ‘지나친’ 임금격차의 정도에 대해서는 절대적 기준을 설정하기 어렵고 외국과의 비교 등을 통해 도출 가능
  - 고용의 안정성 측면 역시 공공성의 관점에서 평가하기 위해서는 두 가지 상반된 측면을 함께 고려할 필요
    - 고용의 안정성이 지나치게 높으면 기업의 외부시장 상황 대응에 어려움을 초래하여 장기적인 고용규모에 부정적 영향을 야기할 수 있음
    - 반면 고용의 안정성이 낮으면, 즉 비정규직(즉 임시직)근로자 비중이 지나치게 높고 노동시장 내 이동이 원활치 않으면 근로자 인적자본 축적과 생활안정 측면에서 부정적인 효과
- 먼저 임금격차 관점에서 비정규직 근로자의 임금수준을 살펴보면, 고용형태별 근로실태조사 결과 2019년 정규직 근로자 임금의 45.5%에 불과
- 월 임금총액의 상대적 비중은 2014년 42.3%에서 점진적으로 증가하여 2019년 45.5% 수준에 달함
  - 월 임금총액은 근로시간과 시간당임금의 곱으로 분해될 수 있는데, 비정규직 근로자의 시간당임금과 월 근로시간의 상대적 비중은 유사한 수준
    - 시간당임금의 격차는 상대적으로 적어 2019년 기준 비정규직 근로자의 시간당임금은 정규직 근로자의 67.0% 수준에 달함
      - 시간당 임금수준의 변화는 정규직과의 격차를 줄이는 방향으로 변화. 2014년 정규직 근로자의 58.6% 수준에서 점차 증가하여 2019년 67.0%에 도달
    - 월근로시간 수준 역시 2019년 기준 정규직 근로자의 67.9% 수준으로 시간당 임금과 유사한 격차를 보임
      - 그러나 월근로시간의 상대적 수준은 2014년 72.2%에서 점차 감소하여 2019년 67.9% 수준에 이르러 총임금격차 축소에 장애 요인으로 작용 중
  - 즉 비정규직의 임금수준은 상대적으로 높아졌으나 근로시간이 줄어들어 임금총액의 격차 개선이 미미한 것으로 나타남

<표 III-1> 정규직과 비정규직의 임금 격차 추이(1)

구분	2014	2015	2016	2017	2018	2019
월임금 총액(천원)						
정규직(A)	3,151	3,194	3,283	3,363	3,510	3,612
비정규직(B)	1,333	1,372	1,445	1,506	1,588	1,643
B/A	42.3%	43.0%	44.0%	44.8%	45.2%	45.5%
시간당 임금(천원/시간)						
정규직(A)	17.7	17.0	17.8	18.4	20.7	21.9
비정규직(B)	10.4	10.4	11.2	12.0	13.7	14.7
B/A	58.6%	61.2%	62.9%	65.5%	66.0%	67.0%
월 근로시간(시간)						
정규직(A)	177.7	187.4	184.7	183.1	169.7	165.2
비정규직(B)	128.3	131.6	129.3	125.1	116.3	112.1
B/A	72.2%	70.2%	70.0%	68.3%	68.5%	67.9%

자료: 통계청, 「고용형태별근로실태조사」; 「고용형태별 임금 및 근로시간」, 검색일자: 2021. 1. 20.

- 이러한 임금격차는 다른 조사자료(통계청, 경제활동인구조사)에 의하면 조금 다른 결과를 보임
  - 정규직과 비정규직 간 임금격차는 상대적으로 작게 나타나는데, 2019년 기준 정규직 근로자의 54.6% 수준으로 고용형태별근로실태조사보다 10%p 높음
    - 변화추이 역시 다르게 나타나는데, 2015~2019년 기간 동안 일정하게 격차가 유지되고 있음
  - 근로시간의 경우에도 절대적 수준 격차를 보이나 그 변화 방향은 동일
    - 즉 근로시간이 점차 줄어드는 가운데 비정규직의 근로시간이 더욱 빠르게 줄어들어 상대 비중이 하락하는 추세

<표 III-2> 정규직과 비정규직의 임금 격차 추이(2)

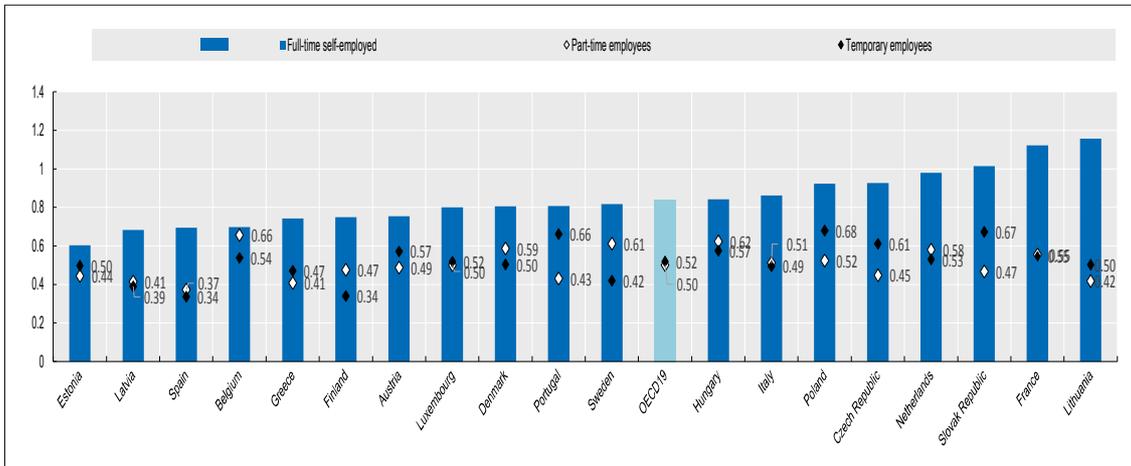
구분	2015	2016	2017	2018	2019	2020
월평균 임금(만원)						
정규직(A)	270.2	279.9	285.1	300.9	316.5	323.4
비정규직(B)	147.3	149.8	156.9	164.4	172.9	171.1
B/A	54.5%	53.5%	55.0%	54.6%	54.6%	52.9%
시간당 임금(만원/시간) <sup>1)</sup>						
정규직(A)	1.6	1.7	1.8	1.9	2.0	2.0
비정규직(B)	1.1	1.1	1.2	1.3	1.4	1.4
B/A	65.6%	65.3%	68.5%	68.8%	68.8%	70.1%
주당 근로시간(시간)						
정규직(A)	41.3	40.5	40.7	39.3	38.8	40.7
비정규직(B)	34.3	33.2	32.7	31.2	30.8	30.7
B/A	83.1%	82.0%	80.3%	79.4%	79.4%	75.4%

주: 1) 시간당 임금은 주당 근로시간을 4주 기준 월 근로시간으로 산정하여 도출  
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사」; 「근로형태별 임금근로자 특성(총괄)」, 검색일자: 2021. 1. 20.

- 두 가지 통계자료에 의하면 비정규직 근로자의 임금수준은 정규직 근로자의 45~55% 수준으로 나타났으며, 시간의 흐름에 따라 정체 내지 완만한 격차 축소 추세를 보임
  - 정규직과 비정규직 근로자 임금격차의 주 원인은 시간당 임금과 근로시간으로 나눌 수 있는데, 두 가지 요인이 비슷한 영향을 미침
  - 두 원인의 변화 추세는 상반된 영향을 미치는데, 시간당임금은 격차를 축소하는 방향으로 작용하지만 근로시간은 격차를 확대하는 방향으로 작용
    - 근로시간의 격차 확대는 경제활동참가율의 증가와 함께 단시간근로자 등 비전일일자리가 함께 성장하였기 때문
  
- 비정규직 근로자의 정규직 전환은 지나친 소득격차를 해소하고 고용의 안정성을 높인다는 측면에서 공공성(예: 사회통합 등)에 기여할 수 있으나 원활한 노동시장 기능을 저해할 수도 있음
  - 즉 노동생산성에 따른 임금결정이라는 시장원리를 제한하는 정책이므로, 정부의 개입 타당성을 높이는 것은 소득격차의 정도임
  - 고용의 안정성 역시 고용주에게는 부담으로 경제적 부담으로 작용할 수 있음

- 주요 선진국들과의 비교를 통해 정규직과 비정규직의 소득격차를 평가
  - 풀타임 표준근로자 대비 비표준근로자의 상대(노동)소득 수준은 OECD 19개 회원국 평균 50%(Part-time)~52%(Temporary) 수준
    - 주요국의 임시근로자(Temporary employees) 기준 오스트리아(57%), 프랑스(55%), 네덜란드(53%)는 상대적으로 높은 수준이나 이탈리아(49%), 스웨덴(42%), 핀란드(34%), 스페인(34%) 등은 낮은 수준
  - 우리나라 비정규직 근로자 상대임금 수준 45~55%는 EU 회원국 중심인 OECD 19개국 평균과 유사한 수준

[그림 III-1] 표준근로자 대비 비표준근로자의 소득(20~60세, 2016)



주: 1. full-time 자영자와 파트타임근로자는 12개월 동일 지위를 유지한 경우  
 자료: OECD, "Pensions at a glance," 2018.

- 노동시장의 종사상 지위에 따른 상대임금 격차를 살펴보면 우리나라의 임금격차가 EU 회원국의 평균수준으로, 그렇게 크지는 않은 것으로 평가됨
  - 이에 따라 시장임금 격차에의 정부 개입 필요성, 즉 공공성을 부정할 수는 없으나 시급하거나 크다고 인정하기에는 미흡한 수준
  - 비정규직의 정규직화를 유도하는 정책효과로 우리나라 상대임금 격차가 줄어들었을 가능성도 있지만 조세지원 규모를 감안하면 영향을 받는 인원은 2,980명 수준으로 추정되며, 우리나라 고용규모를 감안할 때 미미한 수준
    - 법인부문 추정 전환 인원은 2,444명이며, 개인사업자 추정 전환 인원은 536명) 수준

6) 종소세 세액공제액 53.6억원에 중소기업 기준 지원액 1천만원/명을 적용

- 다만 사업결손, 최저한세 적용에 따른 세액공제 이월 등을 고려할 때 추정치와 실제 정규직 전환 규모 간에 차이가 있을 가능성도 있음
- 정규직 전환 세액공제제도 수혜 사업자 숫자도 717개에 불과하여 중소기업 숫자 70.4만개, 일반법인 8.3만개, 종합소득 신고인원 747.0만명 등에 비해서는 매우 적은 숫자
- 『국세통계연보』상 개인사업자의 세액공제액은 53.6억원으로, 『조세지출예산서』상 50억원과 유사한 수준

<표 III-3> 정규직 전환 세액공제의 구성과 전환 인원

(단위: 백만원, 명)

신고 연도	중소기업		일반기업		개인(2018귀속)		합계	
	금액	전환 인원	금액	전환 인원	금액	전환 인원	금액	전환 인원
2019	13,892	1,389 (331)	7,383	1,055 (97)	5,359	536 (289)	26,633	2,980 (717)

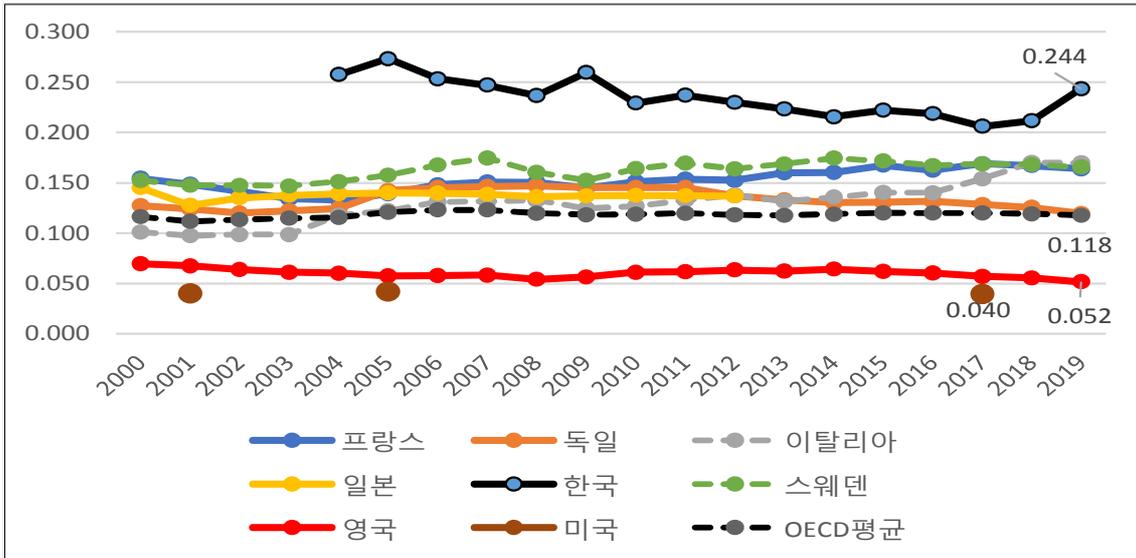
주: 1. ( ) 안은 수혜 사업자 수이며, 전환 인원은 세액공제액을 1인당 공제액(중소기업 1천만원, 중견기업 7백만원)으로 나누어 추정

자료: 국세청, 『2020 국세통계연보』, 2020.

- 고용의 안정성과 노동시장의 효율성 측면에서 적절한 임시직근로자 비중을 사전적으로 규정하기에는 어려움이 있어 외국과의 비교를 통해 구조개선의 필요성을 간접적으로 확인할 필요
  - 주요 선진국들에 비해 우리나라 근로자 중 임시근로자의 비중은 상대적으로 높은 수준
    - 2019년 기준 근로자 중 24.4%로 OECD 회원국 평균 11.8%, 이탈리아 17.0%, 스웨덴 16.6%, 프랑스 16.4%보다 월등히 높은 수준
  - 임시근로자 비중의 변화 추이도 2005년 이후 감소 추세에 있다가 최근에는 다시 높아지고 있어 추세 변화의 가능성도 존재
- 고용안정성의 관점에서 적절한 임시근로자의 비중을 제시할 수 없지만 상대적으로 주요 선진국들에 비해 높은 수준으로, 인적자본 축적과 생활의 안정성 측면에서 개선 필요성 존재할 수 있음

[그림 III-2] 주요 선진국의 임시근로자(Temporary employees) 비중

(단위: %)



주: 1. 근로자 중 임시근로자(Temporary employees)의 비중  
 자료: Oecd.stat, “LFS, Employment by permanency of the job”, 검색일자: 2021. 3. 25..

- 결론적으로 정규직 전환문제가 경제적 외부성과 연관된 문제는 아니며, 공공성 측면에서 고용안정성을 통한 근로자의 생활안정과 인적자본 축적이라는 측면에서 개입 필요성 인정 가능
  - 임시근로자의 비중이 주요 선진국들에 비해 상당히 높은 수준이므로 그 격차를 줄여 고용안정성을 제고한다는 목적은 긍정적일 수 있음
  - 반면 소득격차 축소라는 관점은 우리나라 임금격차는 외국 주요국들과 큰 차이를 보이지 않아 정부 개입이 필요성을 뒷받침하지 못함
    - 정규직과 비정규직 근로자의 소득격차 축소를 목적으로 동 제도의 타당성을 확보하기는 어려운 수준

## 2. 정책수단의 적절성

- 정책수단의 적절성은 세액감면이라는 조세특례 형태의 지원이 정책목적, 즉 비정규직 근로자의 정규직 근로자로의 전환을 유도하기에 적절한 수단인지 검토
  - 먼저 조세특례가 정책대상자를 식별하기에 어려움이 없는지 정책대상자별로 차별화된 접근이 필요하다면 이러한 상황을 잘 반영하고 있는지를 검토

- 구체적으로 정책대상자는 근로계약에서 기간의 정함이 있는 근로자들을 고용하고 있는 고용주들이며, 세액공제가 이들에게 적절한 인센티브를 제공할 수 있는 것 인지를 살펴보는 것
  - 먼저 비정규직 근로자들의 많이 고용하고 있는 고용주들이 정책대상에 포함되 어야 할 것이며
  - 두 번째로 이들에게 세액공제가 유효한 세후소득 증가 수단이 될 수 있어야 함

### 가. 정책대상의 식별

- 먼저 정책수단이 정책대상자를 잘 조준하고 있는지에 대한 검토는 정책대상자인 비정규직 근로자의 분포를 바탕으로 가능
  - 통계청 「경제활동인구조사」에 따르면 2020년 기준 비정규직 근로자 규모는 417.4 만명으로 2019년 432.5만명에 비해 15.1만명 감소
    - 코로나19로 인한 경기침체 영향이며, 주로 300인 미만의 기업에서 발생
  - 정책대상인 비정규직 근로자 중 90% 이상은 고용규모 300인 미만의 기업에 분포
    - 2020년 기준 고용규모 1~4인 사업장에 17.8%, 5~299인 규모 사업장에 74.4% 가 분포되어 전체의 92.3%를 점유
- 사업체의 매출규모를 기준으로 규정된 중소기업, 중견기업을 대상으로 하고 있는 세액공제제도는 비정규직 근로자의 대부분을 정책대상으로 포괄하고 있음
  - 정책대상자를 조준함에 적절한 것으로 평가

〈표 III-4〉 기업 종사자규모별 비정규직 근로자 규모

(단위: 천명, %)

구분	2013. 8.	2014. 8.	2015. 8.	2016. 8.	2017. 8.	2018. 8.	2019. 8.	2020. 8.
비정규직 근로자 규모								
합계	4,094	4,088	4,072	3,993	3,915	3,905	4,325	4,174
1~4인	805	843	808	719	667	676	784	744
5~299인	3,008	2,956	3,023	3,004	2,978	2,928	3,205	3,107
300인 +	282	290	242	270	268	301	338	323
비중								
합계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1~4인	19.7	20.6	19.8	18.0	17.0	17.3	18.1	17.8
5~299인	73.5	72.3	74.2	75.2	76.1	75.0	74.1	74.4
300인 +	6.9	7.1	5.9	6.8	6.8	7.7	7.8	7.7

주: 1. 2019년부터 비정규직 통계에 추가 포착된 기간제근로자를 포함하여 이전 통계와 비교 불가  
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사」; 「성/종사자규모별 근로형태(비정규직)별 취업자」, 검색일자: 2021. 1. 20.

- 세액공제를 통해 고용주에게 유효한 인센티브를 제공하기 위해서는 고용주들에게 적절한 세부담이 있어야 함
  - 세액공제제도의 특성상 납부할 세금이 존재하여야 그중에서 일정 금액을 공제함으로써 세부담을 줄일 수 있기 때문
  
- 상대적으로 소규모인 중소기업을 살펴보면 2019년 법인세 신고기준 중소기업의 숫자는 70만 3,942개로, 그중에서 과세표준이 0원인 기업은 34만 4,544개로 48.9%에 달함
  - 동 중소기업의 평균 수입금액은 10.1억원에 불과
  - 즉 절반 가까운 중소기업의 세부담이 없어 세액공제를 통한 지원이 효과를 발휘하기 어려운 여건
    - 과세표준 1억원 이하의 중소기업까지 포함하면 전체 중소기업의 79.2%로, 대부분 중소기업의 법인세 부담은 매우 낮은 수준

〈표 III-5〉 중소기업의 과세표준 규모별 실효세율(2019 신고기준)

(단위: 개, %, 십억원)

과세표준	법인 수	비중	평균 수입금액	실효세율
0	344,544	48.9	1.0	-
~1억원	213,451	30.3	1.2	8.4
~2억원	59,992	8.5	3.3	8.0
2억원 초과	85,955	12.2	10.4	14.4
합계	703,942	100.0	2.4	13.4

자료: 국세청, 『2019 국세통계연보』, “8-2-10 중소기업의 과세표준 규모별 법인세 주요항목 신고현황” 2020.

- 이에 따라 실제 정규직 근로자로의 전환에 대한 세액공제를 신청한 중소기업은 상대적으로 일정 규모 이상에서 분포
  - 수입금액별 중소기업의 분포를 살펴보면 수입금액 10억원 이하인 중소기업이 전체의 63.0%를 점유하여 영세성 확인
    - 이들의 상당 부분은 과세표준 0으로 세부담 없는 중소기업으로 예상되며 앞서 살펴본 과세표준 0인 중소기업의 평균 수입금액 10억원 통계와 일관성
  - 정규직 전환에 대한 세액공제 활용 중소기업의 숫자는 2019년 기준 331개로 전체 중소기업 중 0.05% 수준에 불과

- 수입금액 규모별 중소기업의 정규직 전환 세액공제 활용률을 살펴보면 수입 규모 1천억~5천억원 이하가 2.89%로 가장 높았으며, 그 이하 규모로 갈수록 낮아지는 양상
- 즉 기업규모가 커질수록 정규직 전환 세액공제의 유인효과가 높아질 수 있음을 시사
- 한편 정규직 전환 세액공제 활용 중소기업 331개 중 수입금액 20억~50억원, 50억~100억원, 100억~200억원 규모에서 각각 52개(15.7%), 54개(16.3%), 67개(20.2%)로 전체의 50% 이상을 차지하여 중심
- 그러나 활용률(세액공제 활용 중소기업 수/전체 중소기업 수)은 각각 0.05%, 0.13%, 0.32%로 매우 낮은 수준
- 소규모 중소기업의 경우 고용수준 및 구성 등의 여건이 정규직 전환 인센티브를 활용할 정도로 양호하지 않아, 매우 제한적으로 동 지원제도를 활용하고 있음을 보여줌

〈표 III-6〉 정규직 전환 세액공제 활용 중소기업의 분포

(단위: 개, %)

수입금액	중소기업			세액공제 활용 중소기업		
	법인 수(A)	비중	실효세율	법인 수(B)	비중	활용률(B/A)
10억원 이하	443,397	63.0	12.1	19	5.7	0.00
20억원 이하	89,164	12.7	10.3	20	6.0	0.02
50억원 이하	94,866	13.5	10.9	52	15.7	0.05
100억원 이하	41,527	5.9	12.4	54	16.3	0.13
200억원 이하	20,784	3.0	14.4	67	20.2	0.32
300억원 이하	6,434	0.9	15.1	34	10.3	0.53
500억원 이하	4,588	0.7	15.5	30	9.1	0.65
1천억원 이하	2,622	0.4	15.3	39	11.8	1.49
5천억원 이하	554	0.1	17.3	16	4.8	2.89
5천억원 초과	6	0.0	18.8	0	0.0	0.00
합계	703,942	100.0	13.4	331	100.0	0.05

자료: 국세청, 『2019 국세통계연보』, “8-2-9 중소기업의 수입금액 규모별 법인세 주요항목 신고현황, “8-3-17 정규직 근로자로의 전환에 따른 세액공제 신고 현황”, 2020.

- 정규직 전환의 법인별 활용실적을 보면 평균공제액이 기업규모가 증가할수록 증가하는 추세를 보임
  - 수입금액 10억원 이하 중소기업의 경우 평균공제액이 260만원 수준으로 매우 낮은 수준이나, 수입금액 1천억~5천억원 중소기업의 경우 1.9억원에 이룸
    - 특히 소규모 중소기업의 경우, 최저한세 적용 또는 실 법인세 부담이 높지 않아 정규직 전환 세액공제액을 다 소진하지 못할 수도 있음
  - 중견기업에서도 수입금액 규모에 따라 증가하는 유사한 추세를 보여주는데, 중소기업보다 뚜렷하지는 않음
    - 평균적인 공제액은 76백만으로 중소기업 42백만원에 비해 1.8배 수준으로 높아, 정규직으로의 전환 규모는 세액감면 차이(1천만원 vs. 700만원)를 감안하면 2.6배 수준 차이
  - 상대적으로 큰 규모인 중견기업에서 정규직 전환이 많이 이루어졌음을 보여줌

<표 III-7> 법인의 정규직 전환 세액공제 활용 정도

(단위: 개, 백만원)

수입금액	중소기업			일반기업(중견기업)		
	법인 수	공제액	평균공제액	법인 수	공제액	평균공제액
10억원 이하	19	49	2.6	0	0	-
20억원 이하	20	94	4.7	0	0	-
50억원 이하	52	542	10.4	0	0	-
100억원 이하	54	1,001	18.5	5	92	18.4
200억원 이하	67	1,694	25.3	2	41	20.3
300억원 이하	34	1,157	34.0	4	67	16.8
500억원 이하	30	3,062	102.1	5	266	53.2
1천억원 이하	39	3,213	82.4	18	784	43.6
5천억원 이하	16	3,079	192.4	63	6,133	97.3
5천억원 초과	0	0	-	0	0	-
합계	331	13,892	42.0	97	7,383	76.1

자료: 국세청, 『2019 국세통계연보』, “8-3-17 정규직 근로자로의 전환에 따른 세액공제 신고 현황”, 2020.

- 결과적으로 정규직 전환 세액공제는 비정규직이 많이 분포하고 있는 종사자규모 300인 이하 사업체를 목표로, 중소기업 위주의 대상설정과 고용구조 전환을 위한 조세지원 수단의 타당성이 존재
  - 다만 조세지원이라는 수단은 세부담이 존재하거나, 경제적 인센티브를 반영하여 고용구조를 변화시킬 수 있는 상대적으로 규모 있는 법인들이 주로 활용
  - 이에 따라 상대적으로 큰 규모인 중견기업의 활용 수준이 높게 나타남
  - 중소기업의 활용성을 높이기 위해서는 일시적인 최저한세 대상 제외 등의 조치도 고려해 볼 수 있음
    - 그러나 이는 정규직 전환의 정책적 우선순위에 대한 점검과 함께 이루어질 필요가 있으며 또한 수익성이 낮아 기업의 존속 가능성이 위협받는 중소기업에 정규직 전환이 어떤 의미를 갖는지를 함께 고려해야 함

#### 나. 정책수단(조세지원)의 적절성

- 정책수단의 적절성은 비정규직 근로자의 정규직 전환을 유도하는 정책으로서 조세지출이 다른 정책수단, 즉 재정지출 등에 비해 행정비용 및 효과성 측면에서 우월한 수단인지를 검토
  - 앞서 살펴본 정책대상의 설정과 함께 행동 변화, 즉 비용유발 시점과 경제적 인센티브 수령 시점의 격차, 정책 관련 행정의 비용 측면 등을 평가
- 먼저 비용과 수익의 시차 측면에서 조세지출은 행동 변화로 인한 비용유발과 경제적 인센티브를 수령하는 시점 간 격차가 존재하여 그렇지 않은 재정지출에 비해 효과성이 낮은 정책수단
  - 즉 과세기간 내 특정 시점에서 비정규직 근로자를 정규직으로 전환하게 되면 이에 따른 임금의 변화, 고용기간 증대에 따른 미래 비용을 부담하게 됨
  - 이러한 비용부담을 완화시켜 주는 인센티브는 과세기간이 지난 후 이루어지는 법인세(소득세) 신고 시점에서 수령하는 구조
    - 이러한 비용과 인센티브의 시점 간 격차를 해소하기 위해서 금융비용 발생
  - 이러한 시점 간 격차는 재정지출 정책에 비해 길게 나타나게 됨
    - 정규직 근로자로의 전환에 대해 보조금을 지급할 경우에는 각 사업자의 신

청에 기반하여 보조금을 지급할 수 있으므로, 다음해 세금신고 시점까지 기다려야 하는 조세지원보다 짧은 기간에 대응 가능하기 때문

- 만약 비정규직 근로자의 정규직 전환이 임금 인상 없이 고용기간의 변화만 존재한다면 추가적인 비용은 제한적이어서 세액공제제도가 갖는 비용-혜택의 시점 간 격차 문제가 완화됨
  - 동일한 고용규모를 유지하는 가운데, 비정규직 근로자를 임금인상 없이 정규직 근로자로 전환할 경우에는 추가적인 노동비용이 유발되지 않기 때문에 세액공제는 추가적인 인센티브로 작용 가능
  - 정규직 근로자로의 전환에 대한 인센티브 제공은 재정지출정책보다 시점 간 이차율 차이만큼 효과성 차이를 보임
  
- 두 번째로 정책 관련 행정비용 측면에서는 조세지원이 보조금지급보다 우위
  - 조세지원의 경우, 기존의 법인세(소득세) 신고과정에서 정규직 근로자로의 전환에 대한 항목을 추가하여 운영하므로 추가적인 행정비용이 크지 않음
    - 이는 납세자와 과세당국 모두에게 적용
  - 반면 보조금의 경우에는 별도의 신고노력과 절차가 필요하며, 이를 담당할 수 있는 추가적인 인력소요도 발생할 것임
    - 기존의 유사한 시스템을 활용할 수 없다면 제도운영비용 측면에서 상대적으로 불리
  
- 지원수단으로서 조세지원은 다른 대안인 재정지원(예: 보조금)에 비해 운영 효과성 측면에서 다소 우위에 있는 것으로 판단
  - 비용발생 시점과 경제적 인센티브 지급 시점이 재정지원 정책에 비해 길어지는 단점이 있지만, 그 비용은 금융비용 수준으로 크지 않을 수 있음
    - 또한 이러한 금융비용이 부담스러운 고용주라면 장기적으로 고용을 보장해야 하는 정규직 근로자로의 전환 자체가 더 큰 재정적 부담을 야기하므로 정규직 전환 자체가 어려울 가능성이 높음
  - 제도 운영비용 측면에서도 별도의 대응 조직 또는 설계가 필요한 재정정책보다 기존의 조세행정 시스템을 활용할 수 있는 조세지원이 우위

- 기존 조세행정에 추가하여 운영되므로 제도 운영의 한계비용이 낮고, 사후검 증 역시 기존의 세무조사 등을 활용할 수 있어 비용 효과적
- 다만 과세당국이 변화하는 개별 근로자들의 종사상 지위에 대한 정보확보의 부담을 가진다는 것은 문제
- 제도 실효성 확보를 위한 정보 축적방안 마련 필요

#### 다. 정책설계의 적절성

- 조세지원이라는 수단의 적절성과 함께 정책설계의 관점에서 부작용의 여지 등을 평가하여 정책설계의 적절성을 검토
  - 조세특례제도가 경제적 인센티브를 제공함으로써 고용주들에게 순수하게 비정규직 근로자를 정규직 근로자로 전환하도록 설계하였는지를 검토
  - 즉 비정규직 근로자의 정규직 근로자 전환 정책의 효과가 다른 경로를 통해 대체되어 순효과가 아닐 수 있는지 점검
  
- 비정규직 근로자의 정규직 근로자로의 전환에 따른 세액공제제도는 고용주로 하여금 정규직 근로자의 비중을 높이는 고용구조 조정 유인을 제공
  - 제도설계의 암묵적 가정은 고용주는 제도 도입 이후에도 이전과 동일한 정규직 근로자와 비정규직 근로자 채용구조를 유지하고 있다는 점임
  - 이러한 암묵적 가정 속에서 조세특례 도입은 기업의 고용구조를 이전에 비해 정규직 근로자 비중이 높은 상태로 변화시킬 수 있음
  
- 그러나 비정규직 근로자의 정규직 근로자로의 전환에 대한 인센티브 제공이 이루어지게 되면 기업의 고용행태가 변할 수 있음
  - 즉 조세특례제도가 없었을 경우에는, 기업 경영상황의 미래 전망에 기초하여 고용기간의 제한이 없는 정규직 근로자와 일시적으로 고용하는 비정규직 근로자의 비중을 결정
    - 즉 장기적이고 안정적인 수요는 정규직 근로자로 대응하고, 단기적인 경영상황 변화에는 비정규직 근로자의 채용을 통해 대응
  - 그러나 비정규직 근로자의 정규직 근로자로 전환에 대해 조세지원이 이루어지

게 되면, 새롭게 채용하는 근로자는 정규직보다 비정규직으로 채용할 유인이 높아지게 됨

- 먼저 비정규직으로 채용하였다가 정규직으로 전환하게 되면 세액공제를 받을 수 있기 때문
- 신규 채용인력이 비정규직 채용에 동의하지 않아 입사하지 않는 경우가 발생하지 않는다면 비정규직으로의 채용이 경영 관점에서 유리

□ 고용행태 변화는 노동 수요자 우위의 고용시장에서 일어날 수 있는데, 실제 제도 활용 중소기업 및 중견기업은 동일그룹 내에서도 상대적으로 자산, 고용규모 등이 큰 기업으로 조건 충족 가능성 높음

○ 효과성 분석 내용 참조

□ 우리나라의 경우 청년실업률이 높고, 노동시장에서 좋은 일자리를 제공하는 노동 수요자 우위의 경향을 띠고 있어 기업의 고용행태 변화가 일어날 수 있음

○ 이러한 현상은 상대적으로 근무여건이 좋을 수 있는 우량 중소기업 및 중견기업, 즉 현 정규직 전환 세액공제 수혜자들에게서 나타날 수 있음

□ 2017년 지원금액과 지원대상에 대한 제도 확대 이후 중소·중견기업의 정규직 근로자 채용행태에 대한 평가를 통해 확인 가능하나

○ 국세청에서는 기업의 총고용수준에 대한 정보는 존재하지만 정규직 근로자와 비정규직 근로자로 구분한 정보는 미보유

○ 고용노동부에서도 설문조사를 통해 기업 고용규모에 따른 비정규직 근로자 규모를 추산하는 정도

□ 보완적으로 총고용규모와 1인당 급여 수준에 미친 기업단위 자료 DID 분석결과, 유의미한 영향을 발견할 수 없음

○ 기업단위 패널분석에서는 정규직 전환 세액공제가 총근로자 규모에 유의미한 양(+)의 영향을 미치는 것으로 분석

- 1인당 급여 수준에는 유의미한 영향을 미치지 못한 것으로 분석되어, 정규직 전환을 한 기업도 급여를 높이지는 않았음

- 그러나 기업 패널분석 결과는 선택편의(Selection Bias)의 결과일 수도 있음
    - 즉 원래 근로자 규모가 큰 기업이 정규직 전환 제도를 주로 활용하여 나타난 결과일 수도 있음
  - 2017년 제도 확대 이후 정규직 전환 세액공제 신청기업과 그렇지 않은 기업군에 유의미한 차이가 있는지 이중차분법(DID)으로 분석
    - 1인당 급여 수준과 총근로자 규모 모두에 유의미한 영향을 미치지 못함
- 잠재적 정책수혜 대상자는 세액공제 수혜만을 위해 정규직 근로자 비율을 높일 유인은 거의 없음
- 정규직 근로자의 비율을 높이지 않더라도 채용 시 비정규직 근로자로의 채용 후 정규직 전환을 통해 동일한 세액공제 혜택의 수혜가 가능하기 때문
  - 고용정책의 변화에는 다양한 요인들이 영향을 미치므로 정규직 전환에 대한 세액공제제도를 통한 효과가 있더라도 매우 제한적일 가능성
- 실제 국세청 미시자료를 이용하여 분석한 결과, 2019년 법인세 신고에서 정규직 전환 세액공제를 신청한 기업들 중 신규 신청기업들은 절반을 조금 넘는 정도
- 중소기업의 경우, 첫 번째 신청기업은 전체의 55.1%에 불과하였으며 나머지 44.9%의 중소기업은 2회 이상 신청한 기업
    - 2회 이상 신청기업들의 경우, 기업들의 정규직 근로자 비율이 영구적으로 높아졌다고 보기 어려운 실정
    - 정규직 근로자 비율의 증가는 기업의 고용유연성을 줄이기 때문에 지속적으로 높이기 어려운 항목이며, 동시에 동기간 5~299인 규모 사업장의 비정규직 비율은 증가하였기 때문
  - 중견기업의 경우에도 시행 2년차임에도 불구하고 2회 신청기업의 비중이 28.7%에 달하고 있음

<표 III-8> 정규직 전환 세액공제 신청기업의 신청 횟수 분포(2019년 신고기준)

(단위: %)

구분	1회	2회	3회	4회	5회
중소기업	55.1	27.1	7.3	6.9	3.6
중견기업	71.3	28.7	n.a	n.a	n.a

자료: 국세청 미시자료

- 이러한 제도 설계의 문제점을 제도 내에서 보완할 수 있는 방안은 뚜렷하지 않으며, 제도의 한시적 운영을 통해 보완할 수 있으나 단기적 효과 이후 문제점도 존재
  - 제도 보완을 위해서는 기업들이 제도가 없었을 경우에 채용할 정규직 근로자와 비정규직 근로자의 비율을 알 수 있어야 하는데, 이를 파악하기도 어렵고 법적 규정으로 정의하기에도 어려움
    - 개략적으로 정규직 근로자 비율이 증가하는 기업에 혜택을 주는 방법을 고려할 수 있으나, 제도가 지나치게 복잡해지고 근로자의 계약형태까지 관리해야 하는 행정적 문제도 존재
  - 가장 간단한 방법은 제도를 일시적으로 운영하여 고용행태 변화로 조세감면을 받을 수 없도록 하는 것임
    - 조세특례제도 폐지에 어려움이 많은 제도 운영사례를 감안하면, 동 방안의 실행도 쉽지 않음
    - 이 경우에도 제도 일몰 이후 정규직 채용이 줄어들 가능성 존재
  
- 조세지원을 통해 정규직 근로자 비율을 영구적으로 높이는 효과를 기대하기는 어려운 상황
  - 정규직 입직경로 조정을 통해 추가비용 없이 세제혜택을 누릴 수 있기 때문

### 3. 다른 정책과의 중복성

- 다른 정책과의 중복성은 조세지출과 재정지출 두 가지 측면에서 검토
  - 조세지출정책과의 중복성은 『조세지출예산서』상의 조세지출 항목과의 중복 가능성을 검토
  - 재정지출과의 중복 가능성은 다양한 고용 관련 정책을 수행하고 있는 고용보험의 고용안정사업과의 중복성을 검토
  
- 조세지출의 경우 제 I 장에서 살펴본 바와 같이 고용 관련 조세지원 중 고용의 질 개선을 위한 조세지원은 정규직 전환에 대한 세액공제와 근로소득중대 기업에 대한 세액공제 등 두 가지 유형만 존재

- 특히 정규직 등 고용계약의 기간과 연계된 조세지원제도는 현재 분석대상인 제도 이외에는 없는 상황
  - 유사한 조세지원제도는 없음
- 재정지원제도는 고용보험의 고용안정사업과의 중복성을 검토
- 고용안정사업에는 다양한 사업들이 운영되었다가 폐지되었으며, 최근에는 제도 개선을 통해 사업 숫자가 축소되고 있음
    - 고용유지지원금, 고용촉진장려금, 재고용, 전직지원 등 다양하게 존재
  - 정규직 전환에 대한 세액공제와 유사한 제도는 정규직 전환지원금 제도
    - 기간제근로자 등을 정규직으로 전환한 사업주에게 임금증가 보전금·간접노무비 등을 지원하여 비정규직 근로자의 처우개선 및 고용안정을 도모하는 지원금 사업
    - 지원대상은 사업참여를 승인받은 우선지원대상기업과 중견기업의 사업주로서, 해당 사업장에 6개월 이상 고용되고 고용기간이 2년을 초과하지 아니한 기간제·파견근로자 및 특수형태업무종사자를 정규직으로 전환 또는 직접 고용한 경우에 지원
    - 지원요건은 정규직 전환 후 임금이 최저임금액 이상이어야 하며, 정규직 전환일로부터 1개월 이상 고용유지, 상시근로자 수가 5인 이상인 사업장 등
- 정규직 전환지원금제도의 지원내용은 임금증가보전금, 간접노무비를 최대 1년간 지원하는 것임
- 임금증가보전금은 정규직 전환에 따른 임금상승분의 80%를 월 60만원 한도로 지원하며
    - 간접노무비로 월 30만원을 지급
  - 인원한도를 규정하고 있는데, 사업 최초 참여신청서 제출일이 속한 달의 직전년도 말일을 기준으로 기간제인 피보험자 수의 120%(5~10인 사업자의 경우 최대 5인)를 한도로 함
    - 해당 사업장의 누적지원 인원에도 동 한도를 적용
  - 조세지원제도와 달리 사업장당 지원인원 한도를 정하여 채용 경로조정을 통한 채용의 누수를 방지하고 있음

- 총지원금은 2016년 1,019억원을 최대로 하여 감소하고 있으며, 2018년 314억  
억원, 2019년 14억원 수준으로 감소

□ 현행 정규직 전환 세액공제제도와 동일한 정규직 전환지원금 제도가 운영되고  
있어 중복성 있음

- 사업자당 지원한도를 정하고 있어 제도설계의 문제는 없음
- 그러나 지원금 수준은 임금증가 수준에 따라 달라짐
  - 조세지원의 경우, 중소기업은 1인당 1천만원이나, 재정지원은 간접노무비 360만  
원/년, 임금증가액의 80%(최대 720만원/년) 수준
  - 부대 조건이 없는 조세지원금액이 더 높은 것으로 볼 수 있음

<표 III-9> 고용안정사업 지원금 현황

(단위: 백만원, %)

구분	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
전체	334,028 (100.0)	267,581 (100.0)	249,294 (100.0)	285,005 (100.0)	400,911 (100.0)	538,368 (100.0)	650,236 (100.0)	722,501 (100.0)	1,069,047 (100.0)	1,847,215 (100.0)
고용유지지원금	52,127	24,807	33,644	27,092	39,795	33,003	33,861	51,814	60,759	66,905
전직지원장려금	1,283	1,125	49	-	-	-	-	-	-	-
재고용장려금	11	-	-	-	-	-	-	-	-	-
중소기업근로 시간단축지원금	7,340	8,538	511	11	2	-	-	-	-	-
교대제전환	1,258	335	66	-	-	-	-	-	-	-
중소기업고용 환경개선지원금	30,937	44,271	8,516	180	-	-	-	-	-	-
중소기업전문 인력활용장려금	43,894	26,517	5,826	1,485	13	-	-	-	-	-
중소기업신규 업종진출장려금	117	5	55	-	-	-	-	-	-	-
고용창출지원사업	-	7,919	22,092	26,503	40,711	59,115	74,675	42,551	40,241	45,042
고령자고용연장 지원금	43,688	39,848	45,965	57,814	31,108	34,728	31,912	30,386	24,880	13,469
임금피크제보전 수당	7,861	8,624	9,763	9,985	12,496	14,629	31,136	54,289	90,461	100,354

<표 III-9>의 계속

구분	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년
고용촉진장려금	52,326	19,650	15,254	29,653	84,332	143,412	186,219	239,444	90,302	40,387
육아휴직등장려금	32,205	31,589	44,259	52,228	54,041	77,829	76,320	78,448	65,177	68,143
증장년훈련수료 자체용	23	-	-	-	-	-	-	-	0	0
지역고용촉진 장려금	3,462	4,002	414	42	526	345	139	29	0	0
근로시간단축 지원금	-	-	-	-	-	-	216	809	639	4,691
세대간상생고용 지원금	-	-	-	-	-	25	17,610	35,624	38,901	57,303
보육교사임금지원	17,958	21,680	28,879	35,895	47,514	54,692	57,623	63,252	68,504	71,186
직장보육시설 설치지원	9,859	12,383	16,969	26,387	24,984	29,805	38,585	40,539	36,125	43,232
건설근로자고용 보험관리지원금	27,008	13,299	17,010	17,652	10,335	594	70	-	0	0
건설근로자퇴직 공제부금지원	2,655	2,989	23	13	-	-	-	-	0	0
건설근로자계속 고용지원금	17	-	-	-	-	-	-	-	0	0
청장년인턴채용 규직전환지원금	-	-	-	-	55,054	90,191	101,871	60,412	31,351	1,400
일가정양립환경 개선지원금								6,139	13,972	15,000
청년내일공제 지원금								17,341	170,527	378,030
중소기업청년 추가고용장려금	-	-	-	-	-	-	-	1,425	330,754	889,630
신중년적합직무 장려금	-	-	-	-	-	-	-	-	4,067	16,642
주근로시간단축 일자리함께하기 지원금	-	-	-	-	-	-	-	-	2,387	23,266

자료: 고용노동부·고용정보원, 『2019 고용보험 통계연보』, 2020 p. 46.

## 4. 소결

- 조세지출의 타당성 분석은 정부역할의 적절성, 정책수단의 적절성, 다른 제도와의 중복성의 관점에서 이루어짐
  - 정부역할의 적절성은 정부 개입을 야기할 수 있는 외부성, 공공성의 문제가 존재하는지 검토
  - 정책수단의 적절성은 정책목적 달성을 위한 정책대상의 설정, 정책수단, 즉 조세지원 선택의 적절성, 정책설계의 적절성 등을 평가
  - 다른 제도와의 중복성은 동일한 정책목적의 다른 제도 운용 상황을 점검하고 그 필요성 검토
  
- 정부 개입의 적절성 측면에서 정규직 전환문제는 경제적 외부성과 연관된 문제는 아니며, 공공성 측면에서 고용안정성을 통한 근로자의 생활안정과 인적자본 축적이라는 측면에서 개입 필요성 인정 가능
  - 임시근로자의 비중이 주요 선진국들에 비해 상당히 높은 수준이므로, 그 격차를 줄여 고용안정성을 제고한다는 목적은 정부 개입의 타당성이 있음
  - 반면 소득격차 축소라는 관점은 우리나라 임금격차는 외국 주요국들과 큰 차이를 보이지 않아, 정부 개입이 필요성을 뒷받침하지 못함
    - 정규직과 비정규직 근로자의 소득격차 축소를 목적으로 동 제도의 타당성을 확보하기는 어려움
  
- 정책대상의 설정 관점에서 정규직 전환 세액공제는 비정규직이 많이 분포하고 있는 종사자규모 5~300인 규모 사업체, 즉 중소기업 위주로 적절히 설정
  - 다만 조세지원이라는 수단은 세부담이 존재하거나, 경제적 인센티브를 반영하여 고용구조를 변화시킬 수 있는 상대적으로 규모 있는 법인들이 주로 활용
    - 이에 따라 상대적으로 큰 규모인 중견기업의 활용수준이 높게 나타남
  - 중소기업의 활용성을 높이기 위해서는 일시적인 최저한제 대상 제외 등의 조치도 고려해 볼 수 있음
    - 그러나 이는 정규직 전환의 정책적 우선순위에 대한 점검과 함께 이루어질 필요가 있으며 또한 수익성이 낮아 기업의 존속 가능성이 위협받는 중소기업

업에 정규직 전환이 어떤 의미를 갖는지를 함께 고려해야 함

- 지원수단으로서 조세지원은 다른 대안인 재정지원(예: 보조금)에 비해 운영 효과성 측면에서 다소 우위에 있는 것으로 판단
  - 비용발생 시점과 경제적 인센티브 지급 시점이 재정지원 정책에 비해 길어지는 단점이 있지만, 그 비용은 금융비용 수준으로 크지 않을 수 있음
    - 또한 이러한 금융비용이 부담스러운 고용주라면 장기적으로 고용을 보장해야 하는 정규직 근로자로의 전환 자체가 더 큰 재정적 부담을 야기하므로 정규직 전환 자체가 어려울 가능성 높음
  - 제도 운영비용 측면에서도 별도의 대응 조직 또는 설계가 필요한 재정정책보다 기존의 조세행정 시스템을 활용할 수 있는 조세지원이 우위
    - 기존 조세행정에 추가하여 운영되므로 제도 운영의 한계비용이 낮고, 사후검증 역시 기존의 세무조사 등을 활용할 수 있어 비용 효과적
  - 다만 과세당국이 변화하는 개별 근로자들의 종사상 지위에 대한 정보확보의 부담을 가진다는 것은 문제
    - 제도 실효성 확보를 위한 정보 축적방안 마련 필요
  
- 제도설계 관점에서 정규직 전환 세액공제는 기업 고용행태 변화를 통해 왜곡될 수 있는 한계점 존재
  - 세액공제제도의 목적은 고용안정성과 급여수준이 높은 정규직 근로자 비중을 높이는 것인데, 정규직 근로자 비중을 높이지 않고도 세액공제제도의 혜택을 받을 수 있는 경로 존재
  - 즉 비정규직 근로자의 정규직 근로자로의 전환에 대해 조세지원을 이용하기 위해, 새롭게 채용되는 근로자를 정규직보다 비정규직으로 채용할 유인이 높아지게 됨
    - 비정규직으로 채용하였다가 정규직으로 전환하게 되면 세액공제를 받을 수 있고 실제 정규직 근로자 비율은 높아지지 않음
    - 정규직 근로자 비율 증가가 기업의 인건비 등 부담으로 이어진다는 것을 감안하면 기업들의 활용유인은 상당

- 제도 중복성을 평가한 결과, 고용안정사업 중 정규직 전환지원금 제도와 중복적으로 운용되고 있으나 최근 동 지원금제도 규모 축소로 중복성 문제가 완화되어 폐지 필요성은 높지 않음
  - 비정규직의 정규직 전환이라는 정책방향은 바람직하고 비정규직 비율이 여전히 높기 때문
  - 만약 고용안정사업 중 정규직 전환지원금제도의 지원금이 확대된다면 중복성 완화를 위한 통폐합 검토 필요
  - 정규직 전환지원금 제도의 규모는 2019년 14억원 수준



## IV. 효과성 분석





## IV. 효과성 분석

- 정규직 전환 세액공제제도의 효과성은 기본적으로 세액공제를 받은 기업에 대한 정보를 바탕으로 정책목표의 변화가 있었는지를 분석
  - 그러나 국세청 세무신고자료는 개별 기업단위에서 정규직 근로자와 비정규직 근로자의 숫자를 요구하고 있지 않음
    - 정규직 전환 세액공제 신고서 별지 양식에 이러한 정보 미포함
  - 현재 가용한 자료는 고용노동부의 사업체기간제근로자 현황조사와 국세청의 정규직 전환 세액공제 신청법인 자료임
    - 사업체기간제근로자 현황조사는 2015년부터 시행된 조사로, 사업장 고용규모 별 근로자 구성, 정규직 전환율 등을 포함하고 있으나, 사업장의 경영 관련 사항 자료는 없음
    - 국세청 정규직 전환 세액공제 수혜자 자료는 수혜 여부와 세액공제액 규모, 중소기업 여부, 매출액 규모와 같은 정보를 포함하지만 정책목표 변수인 기간제근로자 비율, 정규직 전환 비율 등의 정보는 포함하지 않음
  
- 현재 동 조세지출과 관련한 직접적 분석자료가 없는 상황으로 간접적 지표들을 중심으로 제도 효과성을 분석
  - 먼저 고용노동부 사업체기간제근로자 현황조사 자료를 바탕으로 사업장 고용 규모별 비정규직 비율, 비정규직의 정규직 전환률 등의 변화를 분석
    - 제도가 크게 확대된 2017년(또는 2018년)을 중심으로 통계적으로 유의미한 목표 변수들의 구조적 변화가 있었는지 분석
    - 동 자료는 세액공제 신청기업과 비신청기업을 구분할 수 없고 다른 경제적 변수와의 관계를 살펴볼 수 없다는 한계 존재
  - 두 번째로 국세청 미시자료는 세액공제 신청기업과 동일업종 유사 수입규모의 비교기업을 함께 추출하여 구성
    - 이중차분분석(Differences-in-differences, DID)을 통해 제도 확대시기 이후 동일업종의 유사규모 기업들에 비해 경제변수들의 차별적인 변화가 있었는가를 분석

- 동 자료는 실제 기업단위 정규직 근로자와 비정규직 근로자의 규모(또는 비율)에 대한 정보가 없는 것이 한계

- 제한적 자료상황 속에서 전체 비정규직 비율의 변화, 수혜기업의 고용량, 평균급여 변화 등 간접적인 지표를 통해 효과성 분석

## 1. 사업체기간제근로자 현황조사 분석

- 정규직 근로자 전환 세액공제의 효과성을 분석하기 위해 사업체기간제근로자 조사를 통해 기간제근로자 규모 및 기간제근로자 비율의 시계열적인 특징을 분석
  - 이러한 분석은 정책의 직접적인 영향을 평가하는 방법으로는 이상적이지는 않지만, 정책목적에 평가할 수 있는 변수의 시간적인 변화를 살펴봄으로써 정책의 효과를 가늠해 보는 데 도움이 되며, 또한 더욱 엄밀한 효과성 분석 방법을 설계하는 데 유용한 정보를 제공할 수 있음
- 동 정책은 2015년도에 1인당 200만원에서 2017년도에 1인당 700만원(중견기업 500만원), 2018년도에 1인당 1천만원(중견기업 700만원)으로 혜택이 크게 변화하였으므로, 이 시기에 관련 시계열 변수들의 구조적 단절이 있는지 확인하는 것이 유용할 수 있음
  - 구조적 단절 여부는 동 정책의 효과성 여부를 보여줄 수 있는 지표 중 하나
- 분석에서 사용된 사업체기간제근로자 현황조사 자료는 2015년부터 2019년 자료
  - 2020년 2분기 자료도 가용 가능하나 해당 기간은 코로나19의 영향을 많이 받았을 수 있으므로 본 연구에서는 배제
- 현황조사에 따르면 전체 근로자 중 70% 이상이 5~299인 규모의 사업장에서 근로하고 있음
  - 2019년 기준 15.0백만명 근로자 중 5~299인 규모 사업장 근로자 규모는 11.2백만명으로 74.8%의 비중
  - 기간제근로자 규모는 1.8백만명으로 전체 근로자의 11.9%를 차지하고 있으며, 그중 5~299인 규모 사업장에는 1.1백만명이 종사하여 60.7% 비중

- 300인 이상 규모의 사업장의 경우 기간제근로자 비율은 꾸준히 감소하고 있는 추세이나, 근로자의 다수를 고용하고 있는 5~299인 사업장의 경우 기간제근로자 비율은 감소하지 않는 추세임
- 5~299인 규모 사업장의 기간제근로자 비중은 2015년 8.7%에서 2018년 10.7%까지 높아졌다가 2019년 9.7%로 하락

<표 IV-1> 사업장 규모별 근로자 규모 및 비정규직 비율

(단위: 명, %)

규모	년도	총근로자규모	정규직규모	기간제규모	기간제 비율
전체	2015	13,696,872	12,113,388	1,583,483	11.6
	2016	14,243,020	12,562,682	1,680,338	11.8
	2017	14,435,508	12,623,384	1,812,124	12.6
	2018	14,732,860	12,868,632	1,864,228	12.7
	2019	15,039,860	13,247,204	1,792,656	11.9
고용규모 5~299인	2015	10,396,831	9,490,668	906,163	8.7
	2016	10,513,011	9,539,808	973,202	9.3
	2017	10,688,519	9,583,040	1,105,478	10.3
	2018	10,953,189	9,784,072	1,169,117	10.7
	2019	11,247,309	10,158,488	1,088,820	9.7
고용규모 300인 이상	2015	3,300,122	2,622,751	677,370	20.5
	2016	3,729,368	3,021,763	707,605	19.0
	2017	3,748,251	3,041,297	706,953	18.9
	2018	3,780,726	3,085,392	695,333	18.4
	2019	3,792,450	3,088,614	703,836	18.6

자료: 고용노동부, 「사업체기간제근로자 현황조사」 원자료

- 5~299인 규모의 사업장은 300인 이상 사업장에 비해 농림어업, 광업, 도소매·음식·숙박, 전기·운수·통신·금융 업종의 비중이 높은 편
- 특히 5~299인 규모의 사업장 중 도소매·음식·숙박업의 비중은 300인 이상 사업장에 비해 매우 높은 편
  - 2019년 기준 5~299인 규모 사업장에서 동 업종 비중은 16.1%이나 300인 이상 사업장의 동 업종 비중은 3.6%
- 반면 5~299인 규모의 사업장 중 서비스업의 비중은 상대적으로 낮은 편

<표 IV-2> 기업 규모별 업종 비율

(단위: %)

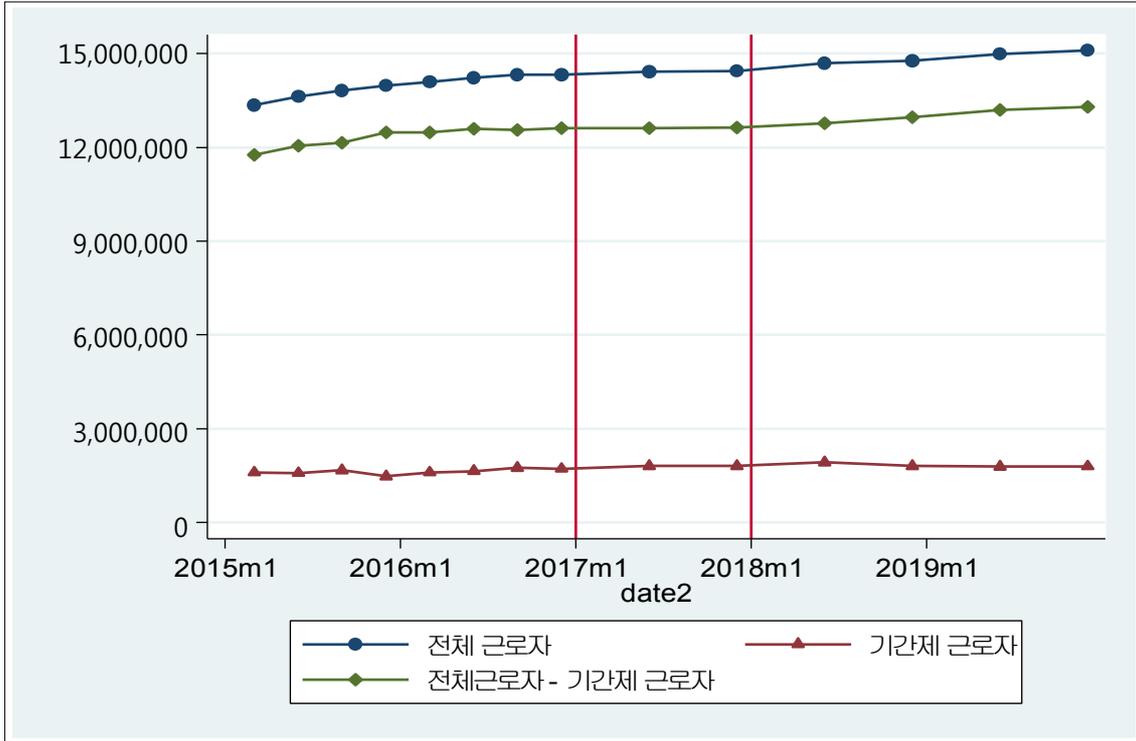
구분	농림어업	광업	제조업	건설업	도소매음 식숙박업	전기운수 통신금융	기타 서비스업
전체	2015	0.5	0.5	21.3	5.8	12.3	44.9
	2016	1.2	1.0	17.2	6.5	13.8	42.9
	2017	1.2	1.0	17.4	6.5	13.7	42.9
	2018	1.2	1.0	17.4	6.5	13.7	42.9
	2019	1.2	1.0	17.3	6.5	13.7	42.8
5~299인	2015	0.6	0.5	21.5	5.9	13.7	43.0
	2016	1.5	1.2	17.0	6.0	16.3	39.2
	2017	1.4	1.2	17.2	6.0	16.1	39.3
	2018	1.5	1.2	17.3	6.2	16.1	39.3
	2019	1.5	1.2	17.3	6.1	16.1	39.3
300인 이상	2015	0.1	0.2	20.1	5.5	3.3	57.3
	2016	0.1	0.2	18.1	8.5	3.5	58.2
	2017	0.1	0.2	18.1	8.3	3.4	58.3
	2018	0.1	0.2	18.0	7.7	3.7	58.5
	2019	0.1	0.1	17.6	8.1	3.6	58.3

자료: 고용노동부, 「사업체기간제근로자 현황조사」 원자료

- 총고용규모의 변화를 보면 전체적으로 증가하고 있는 추세(p-value=0.000)임을 확인할 수 있으며, 2017년도를 기준으로 구조적 단절을 테스트한 결과 절편은 높아졌고(p-value:0.006) 추세는 낮아진 것으로 확인(p-value=0.006)
  - 이는 2017년을 기점으로 총고용 수준은 높아졌지만 증가 추세는 이전에 비해 둔화되었다는 의미이며, 이는 2018년을 기점으로 분석해도 동일
  
- 전체 근로자에서 기간제근로자를 뺀 숫자를 정규직 근로자라고 가정하는 경우, 정규직 근로자의 숫자 또한 증가하고 있는 추세(p=0.020)
  - 2017년을 기준으로 구조적 단절을 테스트한 결과 절편은 높아졌으나(p=0.013) 추세는 낮아진 것으로 확인됨(p=0.015)
  - 이는 2017년을 기점으로 정규직 고용의 수준은 높아졌지만 증가 추세는 둔화되었음을 보여주며, 이러한 결과는 2018년을 기점으로 분석해도 동일
  
- 기간제근로자의 숫자는 계속하여 완만히 증가하고 있는 추세(p=0.007)이며, 2017년을 기준으로 절편(p=0.357)이나 추세(p=0.388)의 구조적 단절이 발견되지 않음
  - 2018년을 기점으로 분석해도 동일함

[그림 IV-1] 전체 근로자 수 및 기간제근로자 수

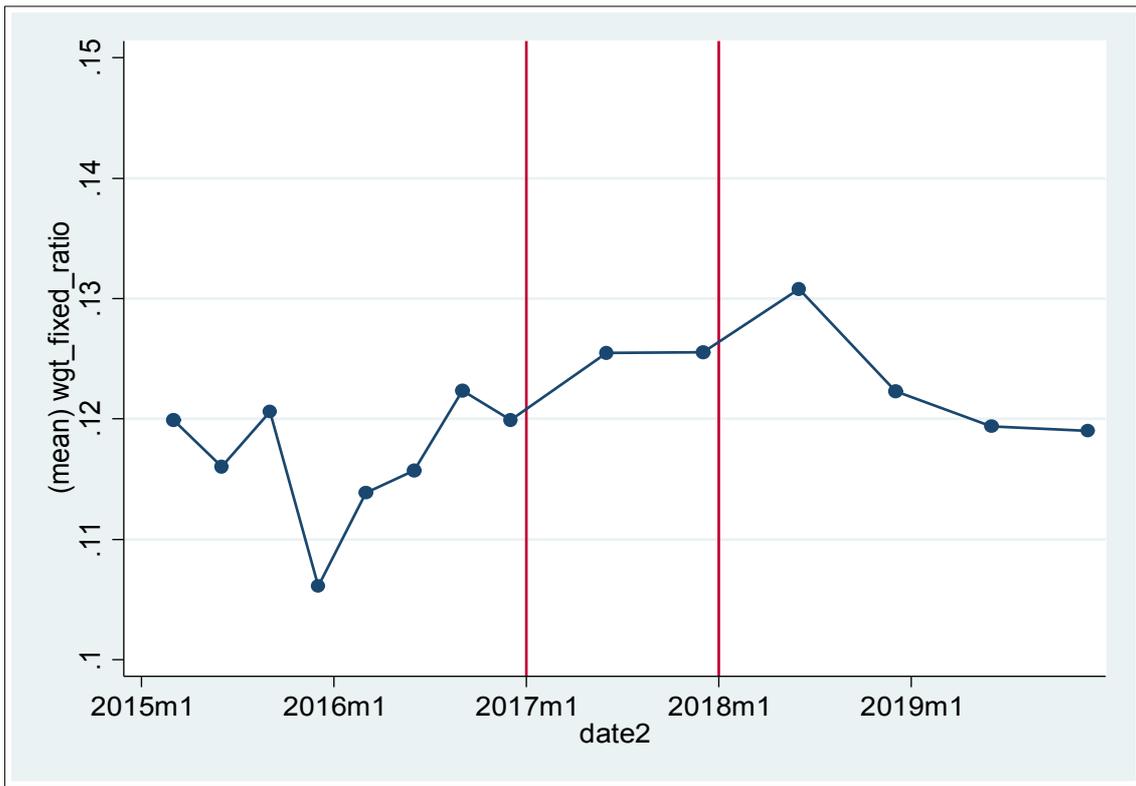
(단위: 명)



자료: 고용노동부, 「사업체기간제근로자 현황조사」 원자료

- 기간제근로자 비율은 2015년 1분기 12.0%에서 2019년 4분기 11.9%로 통계적으로 유의미한 증가나 감소 추세는 없음( $p=0.645$ )
  - 2017년을 기점으로 추세( $p=0.119$ )와 절편( $p=0.103$ )에 대한 구조적 단절을 검정해 본 결과, 유의미한 구조적 단절은 발견할 수 없었음
  - 그러나 2018년을 기점으로 검정하는 경우 기간제근로자 비율의 크기는 2018년 이후에 더 높지만( $p=0.002$ ), 그 비율은 감소 추세( $p=0.002$ )로 바뀌는 구조적 단절이 있었음
    - 추세 변화는 새로운 정부의 출범에 따른 정책변화의 효과 가능성이 존재

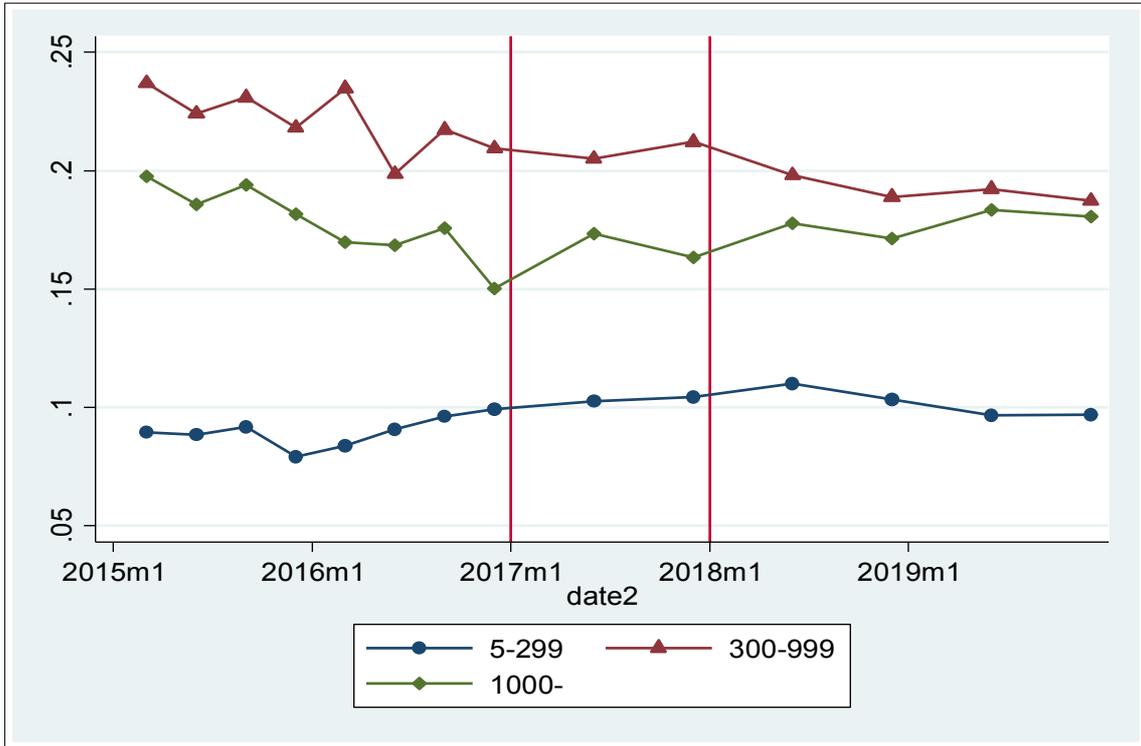
[그림 IV-2] 기간제근로자 비율



자료: 고용노동부, 「사업체기간제근로자 현황조사」 원자료

- 사업장 규모별로 기간제근로자 비율 변화를 분석한 결과 5~299인 규모의 사업장은 2017년을 기준으로 절편은 높아졌으나(p-value:0.026) 증가 추세가 둔화(p=0.030) 되는 구조적 단절 존재
  - 이는 2018년을 기준으로 분석하여도 동일
  
- 300~999인 규모의 사업장은 기간제근로자 비율이 감소 추세에 있으며(p=0.005) 2017년을 기준으로 절편(p=0.252)이나 추세(p=0.250)의 구조적 단절이 없는 것으로 나타남
  - 이는 2018년을 기준으로 분석하여도 동일
  
- 1천인 이상 규모의 사업장은 기간제근로자 비율이 감소 추세(p=0.001)에 있다가 2017년을 기점으로 증가(p=0.001)하는 추세로의 구조적 단절이 발견
  - 이는 2018년을 기준으로 분석하여도 동일

[그림 IV-3] 기업 규모별 총근로자 대비 비정규직 비율



자료: 고용노동부, 「사업체기간제근로자 현황조사」 원자료

- 5~299인 사업장의 경우 2017년 이후 정규직 규모의 증가율이 높아진 반면, 비정규직의 증가율은 낮아지는 것으로 보임
  - 2016년도와 2017년도의 정규직 규모 증가율은 약 0.5% 불과하였으나, 2018년에는 2.1%, 2019년에는 3.83%로 증가
  - 비정규직 증가율은 2017년에 13.59%로 높은 증가를 보였으나 2018년 5.76%, 2019년 -6.87%로 감소

<표 IV-3> 5~299인 규모의 사업장 근로자 유형별 규모 변화 및 증가율

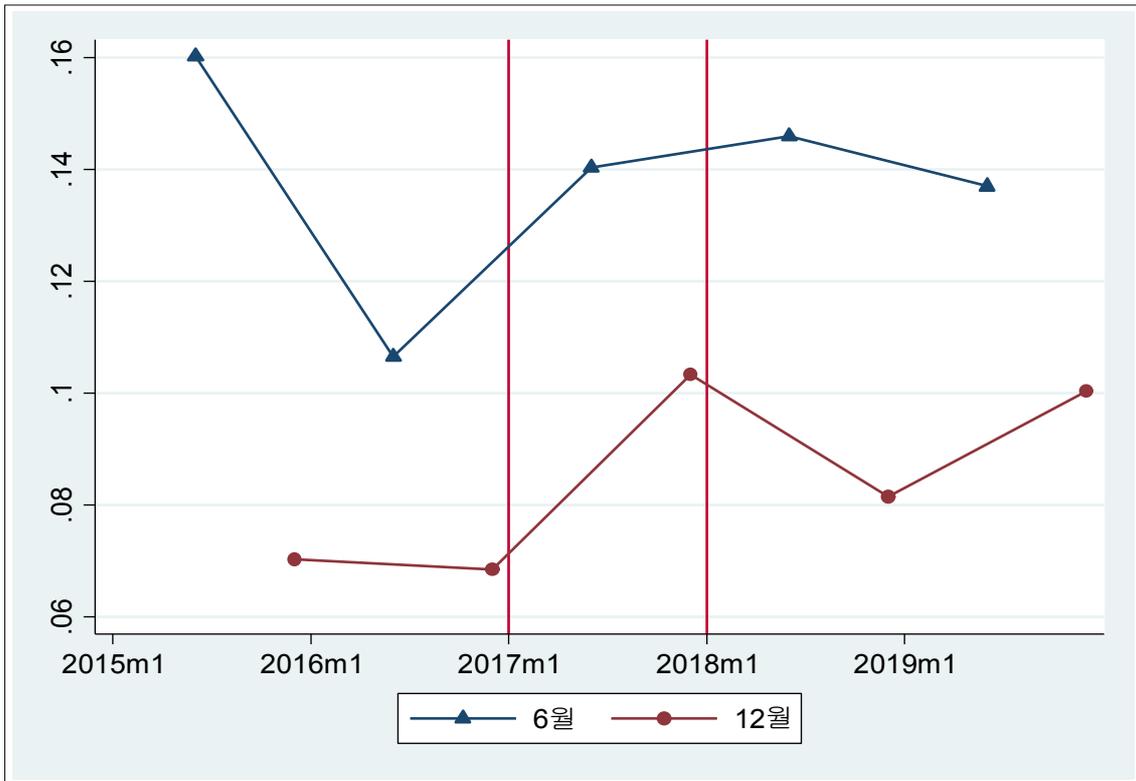
(단위: 명, %)

연도	총근로자 규모		정규직 규모		비정규직 규모		비정규직 비율
	규모	증가율	규모	증가율	규모	증가율	
2015	10,396,831	-	9,490,668	-	906,163	-	8.70
2016	10,513,011	1.12	9,539,808	0.52	973,202	7.40	9.30
2017	10,688,519	1.67	9,583,040	0.45	1,105,478	13.59	10.30
2018	10,953,189	2.48	9,784,072	2.10	1,169,117	5.76	10.70
2019	11,247,309	2.69	10,158,488	3.83	1,088,820	-6.87	9.70

자료: 고용노동부, 「사업체기간제근로자 현황조사」 원자료,

- 정규직 전환율은 계절적 요인으로 인해 12월이 6월보다 유의미하게 낮으며( $p=0.004$ ), 계절적 요인을 통제하여 구조적 단절이 있는지를 검정
  - 2017년 기준으로 정규직 전환 비율의 절편( $p=0.171$ )이나 추세의 구조적 단절( $p=0.165$ )은 발견되지 않음
  - 2018년을 기준으로도 구조적 단절은 발견되지 않음

[그림 IV-4] 정규직 전환율 변화

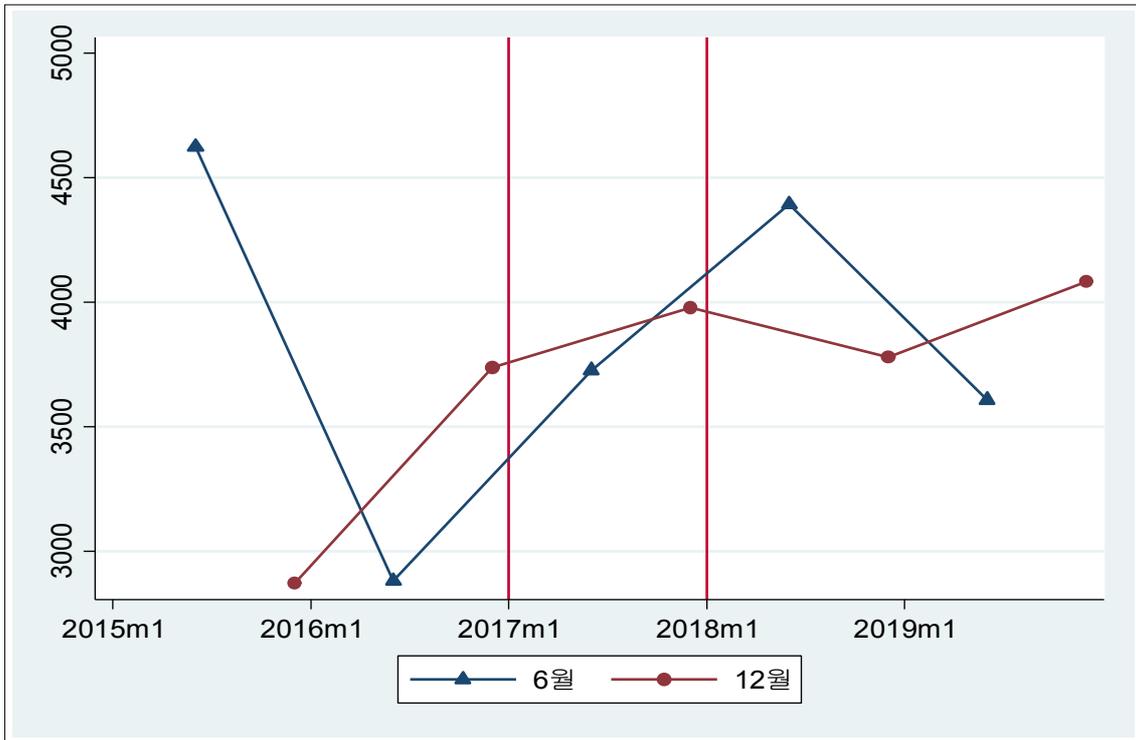


자료: 고용노동부, 「사업체기간제근로자 현황조사」 원자료

- 정규직 전환규모는 계절적 요인을 가지지 않는 것으로 나타났으며( $p=0.897$ ), 계절적 요인을 통제하여 구조적 단절이 있는지를 검정
  - 2017년 기준으로 정규직 전환 비율의 절편( $p=0.572$ )이나 추세의 구조적 단절( $p=0.567$ )은 발견되지 않음
  - 2018년을 기준으로도 구조적 단절은 발견되지 않음

[그림 IV-5] 정규직 전환규모

(단위: 명)

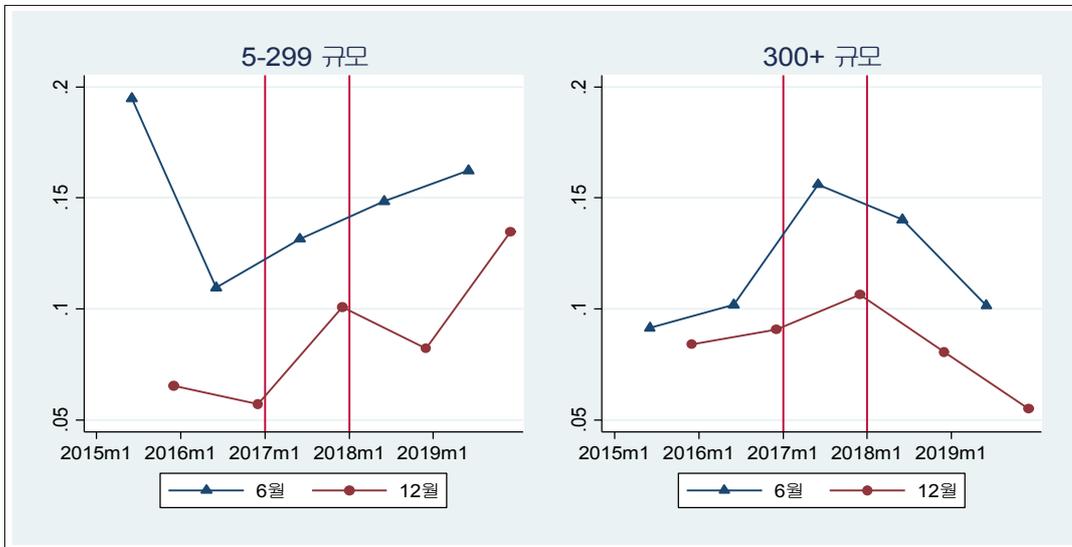


자료: 고용노동부, 「사업체기간제근로자 현황조사」 원자료

- 정규직 전환율을 규모별로 나누어 분석하였을 때에는 규모에 따라서 전환율의 추세가 다르게 나타남
  - 먼저 계절적 요인으로 인해 5~299인 규모의 사업장의 경우 12월의 정규직 전환율이 6월보다 유의미하게 낮으며( $p=0.014$ )
    - 300인 이상 규모의 사업장도 12월의 정규직 전환율이 6월보다 유의미하게 낮음( $p=0.009$ )
  - 5~299인 규모의 사업장의 경우 계절적 요인을 통제하여 검정한 결과, 2017년 기준으로 정규직 전환 비율의 절편이 낮고( $p=0.046$ ) 추세가 증가하는 구조적 단절( $p=0.046$ )을 발견
    - 2018년을 기준 검정 경우에는 구조적 단절이 발견되지 않음
  - 반면 300인 이상 규모의 사업장의 경우 계절적 요인을 통제하여 구조적 단절을 검정한 결과, 2017년 기준으로 정규직 전환 비율의 절편이 높고( $p=0.001$ ) 추세가 감소하는 구조적 단절( $p=0.001$ )을 발견
    - 2018년을 기준으로도 동일한 구조적 단절 발견

- 5~299인 미만 사업장의 정규직 전환율이 2017년 이후 상승 추세이며, 300인 이상 사업장의 정규직 전환율이 2017년 이후 하락 추세인 것은 중소기업만 혜택을 받을 수 있는 정규직 전환 세액공제의 긍정적 영향을 시사할 수 있으나
  - 거시변수에 미칠 수 있는 요소들은 정규직 전환 세액공제 이외에도 많은 요소들이 존재하기 때문에 규모별 정규직 전환 비율의 차이가 반드시 해당 정책의 효과로 나타났다고 단정할 수 없음
  - 또한 정규직 전환율 상승이 정규직 근로자 비중 상승으로 연결되지 않을 수도 있음

[그림 IV-6] 규모별 정규직 전환 비율



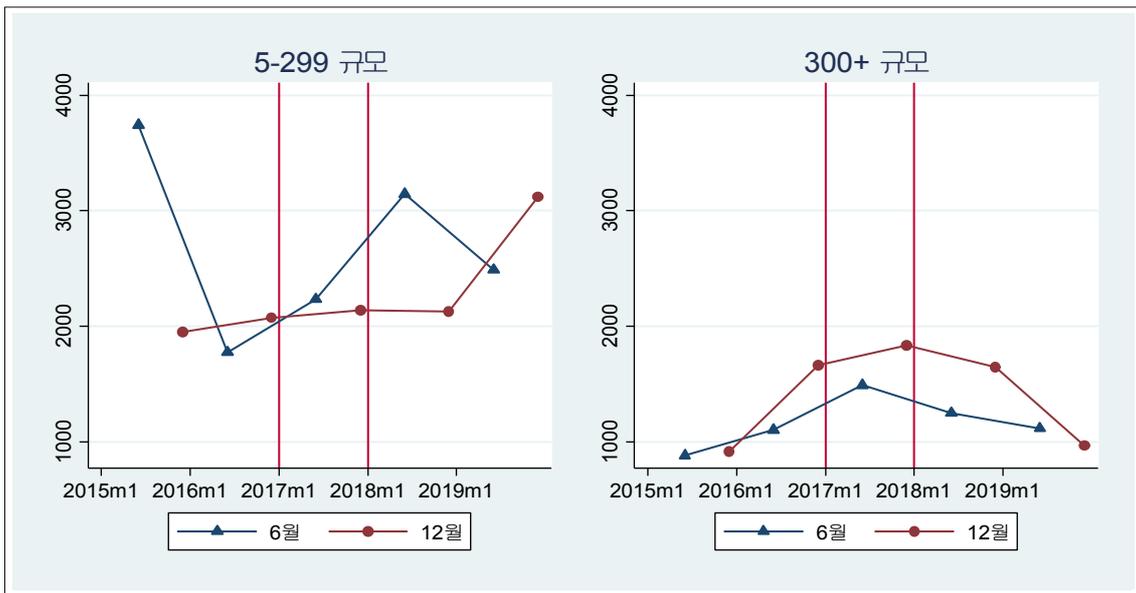
자료: 고용노동부, 「사업체기간제근로자 현황조사」 원자료

- 정규직 전환 인원을 규모별로 나누어 분석하였을 때에는 규모에 따라서 전환 인원의 추세가 다르게 나타나는 것처럼 보임
  - 정규직 전환율과는 달리 계절적 요인은 존재하지 않음
    - 5~299인 규모의 사업장( $p=0.487$ )과 300인 이상 규모의 사업장( $p=0.141$ ) 모두 계절적 요인은 유의미하지 않음
  - 5~299인 규모의 사업장의 경우 계절적 요인을 통제하여 구조적 단절이 있는지를 검정한 결과, 2017년 기준 정규직 전환 비율의 절편( $p=0.135$ ) 및 추세( $p=0.137$ )의 구조적 단절은 발견되지 않음
    - 2018년을 기준으로도 구조적 단절이 발견되지 않음

- 반면 300인 이상 규모의 사업장의 경우 계절적 요인을 통제하여 구조적 단절이 있는지를 검정한 결과, 2017년 기준으로 정규직 전환 비율의 절편이 높고 ( $p=0.021$ ) 추세가 감소하는 구조적 단절( $p=0.022$ )을 발견
  - 2018년을 기준으로도 동일한 구조적 단절 발견

[그림 IV-7] 규모별 정규직 전환 인원

(단위: 명)

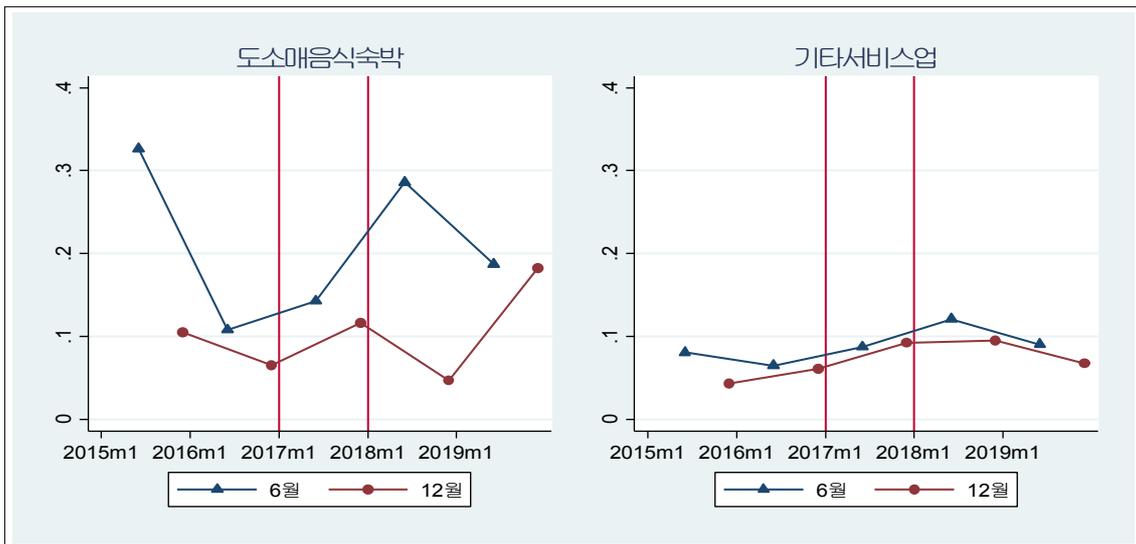


자료: 고용노동부, 「사업체기간제근로자 현황조사」 원자료

- 다른 정규직 전환율 추이의 원인이 업종별 이질성 때문인지를 파악해 보기 위해 5~299인 규모의 사업장과 300인 이상 규모의 사업장에서 차지하는 비중이 가장 많이 차이 나는 도소매·음식·숙박업과 기타서비스업의 정규직 전환율을 비교
  - 두 업종을 분석하였을 때 업종에 따라서 전환율의 차이가 존재
    - 다만 두 업종 모두 구조적 단절이 발생하지는 않음
  - 도소매·음식·숙박업 경우 계절적 요인은 유의미하지 않았으며( $p=0.116$ ), 계절적 요인을 통제하여 구조적 단절이 있는지를 검정한 결과 2017년을 기준으로 절편 ( $p=0.072$ )이나 추세의 구조적 단절( $p=0.073$ )이 발견되지 않음
    - 2018년을 기준으로도 구조적 단절은 발견되지 않음

- 기타서비스업의 경우 계절적 요인은 유의미하지 않았으며( $p=0.184$ ), 계절적 요인을 통제하여 구조적 단절이 있는지를 검정한 결과 2017년을 기준으로 절편( $p=0.789$ )이나 추세의 구조적 단절( $p=0.821$ )은 발견되지 않음
  - 다만 2018년 기준 시 절편이 높고( $p=0.010$ ) 추세가 하락하는( $p=0.011$ ) 구조적 단절 발견
  
- 결국 5~299인 규모의 사업장의 정규직 전환율과 300인 이상 사업장의 정규직 전환율이 차이를 보이는 것은 5~299인 규모 사업장에서 상대적으로 비중이 높은 도소매·음식·숙박업의 정규직 전환율과 300인 이상 사업장에서 상대적으로 비중이 높은 기타서비스업의 정규직 전환율 간에 차이가 있기 때문이라고 볼 수 있음
  - 그러나 도소매·음식·숙박업이나 기타서비스업 모두 시계열상의 구조적 단절은 없는 것으로 보아 5~299인 규모 사업장의 정규직 전환율이 2017년 이후 상승 추세이거나 300인 이상 사업장의 정규직 전환율이 2017년 이후 하락 추세인 구조적 단절을 설명하지는 못함
  - 조세지원정책의 영향으로 보기 어려움

[그림 IV-8] 도소매·음식·숙박업과 기타서비스업의 정규직 전환율



자료: 고용노동부, 「사업체기간제근로자 현황조사」 원자료

- 분석결과를 종합하면 5~299인 규모 사업장의 기간제근로자 비중은 세액공제 확대에도 불구하고 절편이 높아지는 구조적 변화가 보임

- 그러나 정규직 전환율의 경우 증가하는 구조적 변화를 보여 서로 다른 방향의 변화를 보임
  - 정규직 전환율도 총량적으로는 구조적 변화를 보이지만 기간제근로자가 많이 존재하는 도소매음식숙박업, 기타서비스업 등에서는 제도 확대 시점 전후의 구조적 변화를 발견하지 못함
- 기간제근로자 비중이 증가하는 가운데 정규직 전환율 역시 증가하는 형태로 이루어져 고용관행의 변화(예: 기간제 채용 증가) 발생 가능성이 존재

## 2. 국세청 미시자료 분석

### 가. 분석자료 현황

- 정규직 근로자 전환 세액공제 혜택을 받은 기업과 세액공제 혜택을 받지 않은 기업을 비교분석하기 위해서 정규직 근로자 전환 세액공제를 신청한 기업과 유사사업종 및 유사수입금액규모(95~105%)를 가진 미신청기업을 임의 추출하여 분석
  - 2015~2019년 기간 동안 1회라도 정규직 근로자 전환 세액공제를 신청한 기업은 771개 기업
  - 비교분석을 위해 정규직 근로자 전환 세액공제를 신청하지 않은 기업 중 신청기업과 유사수입금액규모를 가진 771개 기업을 2015년에서 임의 추출하여 제도 확대 시점 전후에 비교 분석함으로써 제도 효과성을 검증
    - 해산, 폐업 등의 사유로 신고연도에 2회 이상 법인세 신고를 한 기업들은 분석 대상에서 제외
- 자료의 형태는 동일한 기업이 연도에 따라서 여러 번 관측되는 패널형태 자료
  - 법인세 신고통계는 해당 신고연도 기준으로 작성되므로, 대부분 전년도 귀속분이 현재 연도 자료에 포함됨을 유의
    - 예를 들어 2017년 귀속분은 2018년도 신고자료에 포함되는 구조
- 정규직 전환 세액공제 신청기업은 2017년 신고기준 198개 기업에서 2018년 신고기준 320개, 2019년 426개 기업으로 급격한 증가 추세를 보임

- 이는 2017년 귀속 세액공제 금액이 1인당 200만원에서 1인당 700만원, 2018년에는 1인당 1천만원으로 크게 확대된 것이 주요 원인으로 판단됨
- 또한 이전에는 혜택을 받지 못하던 중견기업이 2017년부터 1인당 500만원, 2018년에는 1인당 700만원의 세액공제를 받게 되어 혜택을 받는 기업에 중견기업들이 포함된 것도 한 요인

<표 IV-4> 분석 자료의 구성

(단위: 개)

구분		2015	2016	2017	2018	2019
신청기업 (전체 연도 중 1회 이상 신청)	중소기업	616	659	658	652	632
	중견기업	82	76	94	112	121
	계	698	735	752	764	753
신청기업 (해당 연도 신청)	중소기업	79	150	197	266	334
	중견기업	-	-	1 <sup>1)</sup>	54	92
	계	79	150	198	320	426
비신청기업	중소기업	578	565	547	547	539
	중견기업	57	57	61	70	78
	일반기업	136	117	113	85	67
	계	771	739	721	702	684

주: 1) 2017년의 1개 중견기업의 경우 분류 오류일 가능성 있음. 2017년 신고는 2016 귀속분이기 때문에 중견기업은 해당 세액공제의 혜택을 받을 수 없음. 이후 분석에서는 해당 표본을 배제함. 국세청에 문의한 결과 홈텍스에서 신고 시 신청 조건을 모두 확인하는 것이 어려웠기 때문에 오류검증 절차가 없었다고 함

자료: 국세청 미시자료를 이용하여 저자 작성

- 정규직 전환 세액공제 신청금액은 2017년 이후 급격히 증가하고 있는 추세
- 그러나 개별 기업의 평균 세액공제 금액 증가는 대부분 1인당 세액공제 금액 증가에 기인하며, 2019년의 경우 1인당 세액공제 금액보다도 증가폭이 작음
  - 중소기업의 평균 신청금액은 2017년 12백만원에서 2018년 41백만원, 2019년 49백만원으로 각각 3.41배, 1.19배 증가
    - 이는 1인당 공제금액이 2016년 귀속기준 200만원에서 2017년 700만원, 2018년 1천만원으로 각각 3.5배, 1.43배 증가한 것과 유사하거나 오히려 낮은 증가 폭임
  - 중견기업의 평균 신청금액은 2018년 74백만원에서 2019년 86백만원으로 1.16배 증가

- 이는 1인당 공제금액이 2017년 귀속기준 500만원에서 2018년 700만원으로 1.4배 증가한 것보다 낮은 증가폭

□ 기업 전체의 총세액공제 신청금액 증가는 1인당 세액공제 금액 증가보다 다소 많이 증가

○ 중소기업의 총신청금액은 2017년 2,401백만원에서 2018년 10,886백만원 2019년 16,419백만원으로 각각 4.53배, 1.50배 증가하였음

- 이는 1인당 공제금액이 2016년 귀속기준 200만원에서 2017년 700만원, 2018년 1천만원으로 각각 3.5배, 1.43배 증가한 것에 비해 2018년은 상회하는 수준이고 2019년은 유사한 수준

○ 중견기업의 총신청금액은 2018년 3,991백만원에서 2019년 7,925백만원으로 1.98배 증가하였으며

- 이는 1인당 공제금액이 2017년 귀속기준 500만원에서 2018년 700만원으로 1.4배 증가한 것보다 높은 증가폭임

<표 IV-5> 정규직 전환 세액공제 신청금액 추이

(단위: 원)

구분		2015	2016	2017	2018	2019
평균 세액공제 금액	중소	4,862,592	9,862,215	12,191,600	40,925,894	49,159,921
	중견	-	-	-	73,907,407	86,141,304
	전체	4,862,592	9,862,215	12,191,600	46,491,524	57,146,511
총 세액공제 금액	중소	384,144,823	1,479,332,255	2,401,745,280	10,886,287,971	16,419,413,770
	중견	-	-	-	3,991,000,000	7,925,000,000
	전체	384,144,823	1,479,332,255	2,401,745,280	14,877,287,971	24,344,413,770

자료: 국세청 미시자료를 이용하여 저자 작성

□ 중소기업의 경우 세액공제로 인한 정규직 전환 근로자 평균규모는 2015년 기준 4.9명에서 2017년 6.1명으로 늘었다가 2019년에 다시 4.9명 수준으로 감소

○ 세액공제 혜택은 2016년 귀속기준 1인당 200만원에서 2017년 귀속기준 700만원, 2018년 1천만원으로 급증하였으므로, 세액공제 신청금액이 크게 늘어난 해(2018, 2019 신고)의 평균 정규직 전환 인원은 오히려 다소 감소한 것으로 볼 수 있음

- 중견기업의 경우 세액공제로 인한 정규직 전환 근로자 평균규모는 2018년 14.8명에서 2019년 12.3명으로 감소
  - 세액공제 혜택은 2017년 귀속기준 500만원에서 2018년 신고기준 700만원으로 증가하였으므로, 세액공제 금액이 늘어난 것에 비해 평균 정규직 전환 인원은 오히려 다소 감소한 것으로 볼 수 있음
  
- 개별 기업의 평균 정규직 전환 숫자는 감소하였으나 총정규직 전환 인원의 숫자는 증가함
  - 중소기업의 경우 정규직 전환 세액공제로 전환된 정규직의 숫자는 2015년부터 계속하여 증가하고 있음
    - 그 증가폭은 시간이 갈수록 꾸준히 감소하는 중
  - 중견기업의 경우 세액공제로 전환된 총정규직의 수가 2018년에 비해 2019년에 증가하는 모습을 보임
    - 이는 정규직 전환 세액공제를 신청하는 기업의 수가 증가했음을 시사
  
- 종합하자면 정규직 전환의 세액공제 확대가 개별 기업의 정규직 전환규모를 늘리는 의사결정을 유도하지는 않은 것으로 보이나, 정규직 전환 세액공제에 참여하는 기업의 숫자는 늘어났으므로(외연의 확대) 비정규직의 정규직 전환을 고민하고 있던 기업들의 정규직 전환을 유인하는 역할을 했을 것이라고 추론해 볼 수 있음
  - 만일 신규로 정규직 전환 세액공제를 신청한 기업이 기존의 기업보다 적은 수의 정규직을 전환한 경우, 평균 정규직 전환 인원의 수는 감소할 가능성도 있으므로 평균 전환 인원 수의 해석에 유의할 필요는 있음

〈표 IV-6〉 정규직 세액공제로 전환된 정규직 근로자 수

(단위: 명)

구분		2015	2016	2017	2018	2019
평균 정규직 전환 인원	중소기업	4.9	4.9	6.1	5.8	4.9
	중견기업	-	-	-	14.8	12.3
	전체평균	4.9	4.9	6.1	7.4	6.5
총정규직 전환 인원	중소기업	384.1	739.7	1,200.9	1,555.2	1,641.9
	중견기업	-	-	-	798.2	1,132.1
	전체합계	384.1	739.7	1,202.2	2,353.4	2,774.1

자료: 국세청 미시자료를 이용하여 저자 작성

- 세액공제 신청 및 전환 인원을 전년도 신청 여부를 기준으로 구분하여 분석한 결과, 직전 연도에 세액공제를 신청한 기업들이 그렇지 않은 기업들보다 더 큰 규모의 정규직 전환을 함
  - 제도의 효과성일 수도 있고 제도설계의 문제점을 활용하였을 수도 있음
  
- 중소기업의 경우 세액공제 혜택이 크게 증가한 2017년 귀속기준(2018년도 신고) 평균 정규직 전환 세액공제 신청인원은 6.1명에서 5.8명으로 감소하였지만, 기존에 신청한 기업들은 오히려 8.5명으로 크게 증가하였음
  - 반면 신규로 세액공제를 신청하는 중소기업들은 평균 4.4명을 신청하여 평균보다 하회하는 수치를 보여줌
  - 이는 신규 신청기업의 정규직 전환 규모가 작았을 수도 있지만 제도의 문제점을 이해한 기업들의 활용도 증가일 수도 있음
  
- 중견기업의 또한 세액공제 혜택이 크게 증가한 2017년 귀속기준(2018년도 신고) 평균 정규직 전환 세액공제 신청인원은 14.8명에서 12.3명으로 감소하였지만 기존에 신청한 기업들은 14.9명을 신청하여 비슷한 규모를 유지

<표 IV-7> 세액공제 신청금액 및 전환 인원 추이

(단위: 원, 명)

구분		2015	2016	2017	2018	2019	
평균 신청 금액	중소 기업	전체	4,862,592	9,862,215	12,191,600	40,925,894	49,159,921
		작년 신청	-	12,084,139	12,459,309	59,157,888	52,879,809
		신규 신청	-	9,235,518	12,047,288	30,630,180	46,540,816
	중견 기업	전체				73,907,407	86,141,304
		작년 신청				-	104,393,939
		신규 신청				-	75,932,203
환산 인원	중소 기업	전체	4.9	4.9	6.1	5.8	4.9
		작년 신청	-	6.0	6.2	8.5	5.3
		신규 신청	-	4.6	6.0	4.4	4.7
	중견 기업	전체				14.8	12.3
		작년 신청				-	14.9
		신규 신청				-	10.8

자료: 국세청 미시자료를 이용하여 저자 작성

- 중소기업의 경우 정규직 근로자 전환 세액공제가 결정세액이나 감면세액 대비 차지하는 비중은 2015년에 비해 크게 증가함
  - 중소기업의 경우 정규직 전환 공제세액이 산출세액에 미치는 비중은 2015년 1.0% 정도 수준에서 2019년 10.7% 수준으로 크게 증가
  - 감면세액 대비 정규직 전환 공제세액이 차지하는 비중은 2015년 10.3% 정도 수준에서 2019년 40.1% 수준으로 크게 증가
  - 이는 크게 증가된 정규직 근로자 전환세액공제 금액이 중소기업의 의사결정에 충분한 영향을 미칠 수 있는 수준으로 생각할 수 있음
    - 제도의 효과성을 높이는 요인이 될 수도 있지만 제도설계의 문제점을 악용할 수 있는 유인도 됨
  
- 중견기업의 경우 정규직 근로자 전환 세액공제가 결정세액이나 감면세액 대비 차지하는 비중은 중소기업에 비해 작은 편임

<표 IV-8> 정규직 근로자 전환 공제세액의 상대적 규모(중간값)

(단위: %)

구분		2015	2016	2017	2018	2019
결정세액 대비	중소기업	1.0	3.0	2.6	12.4	10.7
	중견기업	-	-	-	1.6	2.2
	전체	1.0	3.0	2.6	9.1	7.1
감면세액 대비	중소기업	10.3	15.6	15.5	42.7	40.1
	중견기업	-	-	-	29.6	22.2
	전체	10.3	15.6	15.5	42.1	34.4

자료: 국세청 미시자료를 이용하여 저자 작성

- 사업체 기간제근로자 조사에서 추정된 정규직 전환 인원 수에 비해 정규직 세액 공제를 신청한 정규직 전환자의 비중은 계속해서 증가하는 추세
  - 2015년 정규직 전환 세액공제를 받은 정규직 전환자 수는 사업체 기간제근로자 조사 추정치의 0.8% 정도였으나, 2018년에는 6.0% 정도에 해당

<표 IV-9> 사업체기간제근로자 현황조사와의 정규직 전환규모 비교

(단위: 명)

구분		2015	2016	2017	2018	2019
사업체 기간제근로자 조사 추정치 <sup>1)</sup>	경제 전체	48,247	53,021	46,224	49,032	46,138
	정규직 전환 세액공제 받은 경우					
	중소기업	384.1	739.7	1,200.9	1,555.2	1,641.9
	중견기업	-	-	-	798.2	1,132.1
	계	384.1	739.7	1,202.2	2,353.4	2,774.1

주: 1) 사업체 기간제근로자 조사에서 발표하는 정규직 전환 인원 수는 조사월 기준이므로 해당 연도 평균 월별 전환 인원을 구한 후 12를 곱하여서 계산함

자료: 고용노동부, 「사업체 기간제근로자 현황조사」; 국세청 미시자료를 이용하여 저자 작성

- 정규직 전환 세액공제를 신청한 중소기업과 신청하지 않은 중소기업의 평균 근로자 수를 비교하면 세액공제를 신청한 중소기업의 평균 근로자 규모가 더 큼
  - 특히 해당 연도에 세액공제를 받은 기업만을 따로 보았을 때 평균 근로자 규모가 더 큰 것을 확인
  - 이는 정규직 전환 세액공제를 신청한 중소기업들이 정규직을 전환을 더 많이 하였기 때문에 더 많은 고용을 하고 있는 것으로 해석할 수도 있음
  - 하지만 정규직 전환 세액공제를 신청하지 않은 중소기업이 더욱 영세한 구조를 가지고 있어서 많은 근로자를 고용할 수 있는 여력이 상대적으로 부족하기 때문이라고 추론해 볼 수도 있음
  
- 세액공제를 받은 중소기업과 세액공제 혜택을 받지 않은 중소기업 모두 세액공제의 혜택이 급격히 증가한 2017년 이후에 평균 고용인원 수는 감소
  - 정규직 세액공제 혜택 때문에 정규직 전환이 많이 증가하고 고용인원이 증가했다면 세액공제의 혜택이 크게 증가한 2017년 이후에 고용이 증가했어야 함
  - 하지만 2017년 이후의 고용 증가 효과가 뚜렷하게 나타나지 않는 것으로 볼 때 세액공제 혜택이 근로자의 규모를 늘렸다고 볼 만한 근거는 부족
  - 전체 고용수준은 성장률 등 경제 전반의 전망과 연관되기 때문
  
- 정규직 전환 세액공제를 신청한 중견기업과 미신청한 중견기업의 경우에도 세액공제를 신청한 중견기업들이 더 많은 근로자 수를 고용 중

- 이는 세액공제를 신청한 중견기업들이 더 많은 정규직 전환을 한 효과 때문이라고 볼 수도 있지만, 애초에 세액공제를 신청한 중견기업들이 고용을 할 수 있는 여력이 더 큰 기업이기 때문일 수도 있음
- 정규직 전환 세액공제를 신청한 중견기업의 경우 전체적으로 고용을 증가해 나가는 추세를 보이고 있으나, 세액공제를 신청하지 않은 중견기업의 경우에도 고용이 증가하는 추세가 있을 것으로 보이므로 증가 추세가 세액공제 혜택 때문이라고 단정하기는 어려움
- 상대적으로 고용규모가 크고 성장속도가 빠른 기업들이 정규직 전환 세액공제를 활용하였다고 보는 것이 타당

<표 IV-10> 평균 근로자 수

(단위: 명)

구분		2015	2016	2017	2018	2019
신청기업 (전체 기간)	중소기업	85	92	94	92	89
	중견기업	306	318	343	334	368
	전체	111	116	125	128	133
신청기업 (해당 연도)	중소기업	118	103	125	108	99
	중견기업	-	-	-	393	406
	전체	118	103	125	155	165
미신청기업	중소기업	57	67	72	71	69
	중견기업	240	241	222	231	267
	일반기업	208	201	190	217	213
	전체	97	102	103	105	106

자료: 국세청 미시자료를 이용하여 저자 작성

- 정규직 전환 세액공제를 신청한 중소기업의 평균 근로자 수의 증가는 세액공제를 신청하지 않은 중소기업의 근로자 수의 증가보다 높은 편
  - 특히 해당 연도에 세액공제를 받은 기업만을 보았을 때 평균 근로자 수의 증가가 더욱 높은 것으로 보임
    - 정규직 전환 세액공제를 신청한 중소기업들이 정규직을 전환을 통해 고용을 확대하는 것일 수도 있음
  - 하지만 애초에 정책과 관련 없이 정규직 전환을 통해 고용을 확대할 계획이 있는 기업들이 주로 세액공제 혜택을 신청했기 때문에 발생한 차이일 수도 있음 (선택편의)

- 또한 정규직 전환 세액공제를 신청한 중소기업이 더욱 수익성이 높거나 성장성이 높은 구조를 가지고 있어서 많은 근로자를 고용할 수 있는 여력이 충분한 반면, 세액공제를 신청하지 않은 기업들은 상대적으로 영세하여 발생한 차이일 수도 있음
- 세액공제를 받은 중소기업과 세액공제 혜택을 받지 않은 중소기업 모두 세액공제의 혜택이 급격히 증가한 2017년 이후에 평균적인 근로자 수 증가는 감소하는 추세
  - 만일 정규직 세액공제 혜택 때문에 정규직 전환이 많이 증가하고 고용인원이 증가했다면, 세액공제의 혜택이 크게 증가한 2017년 이후에도 고용이 증가했어야 함
  - 하지만 2017년 이후의 고용 증가 효과가 뚜렷하게 나타나지 않는 것으로 볼 때 세액공제 혜택이 근로자의 규모를 늘렸다고 볼 만한 근거는 부족
- 정규직 전환 세액공제를 신청한 중견기업과 미신청한 중견기업의 경우에도 세액공제를 신청한 중견기업들이 더 많은 근로자 수의 증가를 보임
  - 이는 세액공제를 신청한 중견기업들이 더 많은 정규직 전환을 한 효과 때문이라고 볼 수도 있지만, 애초에 정규직 전환을 통해 고용을 늘리고자 하는 기업만 세액공제를 선택하기 때문에 발생한 차이일 수도 있음
  - 또는 세액공제를 신청한 중견기업들이 고용을 할 수 있는 여력이 더 큰 기업이기 때문일 수도 있음

<표 IV-11> 평균 근로자 수 증가

(단위: 명)

구분		2015	2016	2017	2018	2019
신청기업 (전체 기간)	중소기업	-	5.7	8.0	4.2	0.4
	중견기업	-	21.2	29.7	10.9	14.8
	전체	-	7.3	10.6	5.2	2.6
신청기업 (해당 연도)	중소기업	-	8.3	12.9	4.2	3.1
	중견기업	-	-	-	7.5	17.2
	전체	-	8.3	12.9	4.8	6.1
미신청기업	중소기업	-	2.5	1.3	-1.2	-2.0
	중견기업	-	-1.6	2.1	-1.5	3.4
	일반기업	-	1.7	-1.3	1.7	4.6
	전체	-	2.0	1.0	-0.9	-0.8

자료: 국세청 미시자료를 이용하여 저자 작성

- 정규직 전환 세액공제 신청 중소기업과 미신청 중소기업의 1인당 평균급여는 대체적으로 유사한 것으로 보임
  - 특이할 만한 점은 해당 연도에 세액공제를 받은 기업만을 따로 보았을 때, 1인당 평균급여가 낮은 것으로 확인됨
    - 이는 상대적으로 급여가 낮은 비정규직 또는 신입직원의 비중이 증가했기 때문일 수 있음
    - 중소기업의 경우 고용규모가 작은 편이기 때문에 소수 직원의 구성 변화가 평균급여에 영향을 줄 수 있음
  - 1인당 평균급여는 매년 증가하는 추세를 보임
  
- 중견기업의 경우에도 정규직 전환 세액공제 신청기업과 미신청기업의 1인당 평균급여는 크게 다르지 않음
  - 1인당 평균급여는 매년 증가하는 추세를 보임
  
- 일반기업의 경우에는 중소기업이나 중견기업보다 높은 1인당 평균급여 수준을 보임

<표 IV-12> 근로자 1인당 평균급여

(단위: 만원)

구분		2015	2016	2017	2018	2019
신청기업 (전체 기간)	중소기업	2,804	2,947	3,117	3,165	3,334
	중견기업	3,145	2,983	3,570	3,789	4,024
	전체	2,845	2,951	3,174	3,255	3,445
신청기업 (해당 연도)	중소기업	2,559	2,874	2,435	3,205	2,998
	중견기업	-	-	-	3,778	3,882
	전체	2,559	2,874	2,435	3,301	3,189
미신청기업	중소기업	2,747	2,975	3,110	3,408	3,624
	중견기업	3,287	3,343	3,069	3,230	3,823
	일반기업	4,226	5,150	5,500	5,099	5,221
	전체	3,027	3,323	3,456	3,570	3,787

자료: 국세청 미시자료를 이용하여 저자 작성

- 세액공제 신청기업과 미신청기업의 재무적 특징을 비교해 보면, 세액공제를 신청한 기업들이 세액공제를 신청하지 않은 기업들에 비해 규모가 더 큰 것으로 나타남

- 중소기업과 중견기업 모두 세액공제를 신청한 기업들이 자산총계, 자본총계, 수입금액, 당기순이익, 과세표준, 산출세액 등 모든 부문에서 세액공제를 신청하지 않은 기업들보다 더 큰 값을 가짐
- 일반기업을 포함한 전체 평균을 보더라도 세액공제 신청기업들의 재무적 지표가 세액공제를 신청하지 않는 기업들에 비해서 큰 규모를 보여주고 있음
  - 자산총계와 자본총계의 경우에는 규모 차이가 많이 나는 편은 아니나, 수입금액의 경우 상당한 차이를 보여줌
  - 국세청에서 미신청기업 데이터를 선정한 기준은 2015년 기준 신청기업과 유사한 수입규모(95~105%)를 가진 기업이었는데도 불구하고 이러한 차이가 나는 것은, 이후 연도에 세액공제 신청기업의 수입금액이 미신청기업에 비해 더 빠르게 성장했음을 짐작할 수 있게 함
  - 세액공제 신청기업은 수입금액의 성장속도가 연평균 6.7%였으나, 미신청기업은 수입금액의 성장속도가 3.7%로 낮았음
- 이러한 점을 종합해 볼 때 세액공제 신청기업들은 미신청기업들에 비해 다른 특성을 가지고 있거나 혹은 본질적으로 유사하지만 우연히 좋은 성과를 내고 있는 기업들이 세액공제를 신청하고 있었을 수도 있다는 점에 유의해야 함

<표 IV-13> 정규직 전환 세액공제 신청기업과 미신청기업의 특징 비교

(단위: 백만원)

구분		자산 총계	자본 총계	수입 금액	당기순 손익	사업 연도 소득 금액	과세 표준	산출 세액	공제 세액	총부담 세액
세액공제 신청기업	중소	31,275	17,738	29,231	2,649	3,612	3,570	709	179	531
	중견	158,676	98,241	158,608	12,068	16,795	16,551	3,453	578	2,882
	전체	50,586	29,940	48,841	4,077	5,610	5,537	1,125	240	887
미신청 기업	중소	21,572	12,411	23,934	1,549	2,067	2,048	398	111	287
	중견	138,553	86,578	114,027	7,900	12,679	12,289	2,580	256	2,328
	일반	184,249	111,857	111,851	10,549	12,977	12,191	2,540	136	2,405
	전체	49,647	29,904	42,449	3,087	4,294	4,165	847	131	717

자료: 국세청 미시자료를 이용하여 저자 작성

## 나. 분석 방법 및 결과

- 정규직 전환 세액공제가 기업의 고용행태 및 근로자의 급여수준에 미치는 영향을 분석하기 위해 세액공제를 신청한 기업과 신청하지 않은 기업들의 고용과 급여지출 자료를 중점적으로 분석
- 이상적으로는 개별 기업의 비정규직 고용규모와 정규직 고용규모 데이터를 확보하여 정규직 전환 세액공제가 정규직 전환율에 미친 영향을 분석하는 것이 정책 효과를 분석하는 가장 적절한 방법
  - 하지만 수혜기업의 종사상 지위별 고용 현황에 대한 데이터 한계로 인해 세액공제혜택이 기업의 고용규모와 1인당 평균급여에 미치는 영향 등 간접적인 분석을 시행
- 정규직 전환 세액공제의 영향을 분석하기 위해 가장 쉽게 선택할 수 있는 모형은 세액공제 혜택을 받은 경우와 받지 않은 경우를 비교하여 분석하는 방법이 가장 기본적
  - 이를 위해 패널자료를 바탕으로 다음과 같은 고정효과 회귀분석모형을 설정

$$y_{i,t} = a_i + \tau_t + \beta D_{i,t} + x_{i,t}'\gamma + e_{i,t} \quad \text{식 (2)}$$

- $y_{i,t}$ 는 기업  $i$ 의  $t$ 년도 고용규모 혹은 1인당 평균급여,  $D_{i,t}$ 는 정책 수혜 여부,  $x_{i,t}$ 는 기업의 특성,  $a_i$ 는 기업의 고정효과,  $\tau_t$ 는 시간 고정효과임
- 모형의 계수 중 정책효과를 나타내는 계수는  $\beta$ 이며, 앞서 살펴본 것과 같이 세액공제 신청기업과 미신청기업들의 재무지표의 차이가 존재하였으므로 통제변수로 기업의 재무적 특성을 사용
  - 다만 자산총계과 자본총계는 유사한 정보를 가지고 있으므로 둘 중에 하나만 사용하였고, 당기순손익의 경우 종속변수인 급여를 많이 지출하는 경우에 순손익이 낮아질 수 있으므로 내생성의 가능성을 우려하여 사용하지 않음

- 정규직 전환 세액공제 신청기업과 미신청기업을 각각 처리군(treatment group)과 대조군(control group)으로 사용
  - 두 집단 모두 세액공제를 신청할 수 있었으나 모종의 이유로 서로 다른 선택을 한 경우이기 때문에 두 집단 간의 선택편의(selection bias)가 존재할 수 있다는 것을 감안해야 함
  - 예를 들어 세액공제 혜택이 없었어도 원래 고용을 늘리고 급여를 많이 줄 계획이 있던 기업 A가 존재하고 그렇지 않은 기업 B가 있었다고 가정하는 경우, 세액공제 혜택이 주어졌을 때 A와 같은 기업들이 세액공제 신청을 하게 되므로 세액공제를 신청한 그룹은 본질적으로 고용과 급여가 높은 경향이 존재할 수 있음
  - 또한 세액공제 미신청기업이 신청기업에 비해 자산총계, 자본총계, 수익금액, 당기순손익 등의 재무변수가 세액공제 신청기업에 비해 작은 것을 볼 때 두 집단 간의 특성의 차이가 있는 것을 확인할 수 있으며, 이러한 재무적 지표의 차이는 두 집단 간 본질적인 차이를 가져다주어 단순한 비교를 어렵게 함
    - 다만 이러한 이질성은 관측되는 변수들이 주어졌을 때 조건부 독립성 가정이 성립한다면 적절히 통제될 수 있음
  
- 동 모형을 바탕으로 세액공제가 1인당 급여에 미치는 영향에 대해 살펴보면 세액공제 신청 여부는 1인당 급여에 미치는 영향이 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났음
  - 개별 기업과 연도별 고정효과를 통제하고 나면 중견기업이나 일반기업 여부도 중소기업에 비해 1인당 평균급여에 통계적으로 유의미한 영향을 주지 않았음
  - 기업의 매출은 5% 유의수준에서 1인당 평균급여에 유의미한 영향을 주는 것으로 확인
  
- 고용규모에 미치는 영향분석 결과는 세액공제 신청 여부가 통계적으로 유의미한 영향을 주는 것으로 나타남
  - 재무지표를 통제하지 않은 모형에서는 세액공제를 신청한 기업이 미신청기업보다 10.21명의 근로자를 더 고용하는 것으로 나타났으며, 이는 1% 유의수준에서 통계적으로 유의함

- 재무지표를 통제한 모형에서는 세액공제를 신청한 기업들이 미신청기업에 비해 4.96명의 근로자를 더 고용하는 것으로 나타났으며, 이는 1% 유의수준에서 유의함
  - 개별 기업과 연도별 고정효과를 통제한 이후에도 중견기업은 중소기업에 비해 더 많은 고용을 하는 것으로 나타남
    - 재무지표를 통제하지 않은 모형에서는 24.05명, 통제한 모형에서는 20.64명 더 높은 것으로 나타남
  - 재무지표를 통제한 모형에서는 기업의 자산규모와 매출규모가 클수록 고용의 규모도 커지는 것을 확인할 수 있음
- 요약하자면 세액공제를 신청한 기업과 미신청기업 간의 1인당 평균급여에는 통계적으로 유의한 차이가 없었으나, 고용규모의 경우 세액공제 혜택을 받은 기업이 더 큰 것으로 나타남
- 다만 이러한 차이는 단순한 선택편의 또는 내생성에 의해 나타나는 것을 수 있으므로 정책의 효과로 인해 발생한 인과적 효과로 해석하기는 어려움

<표 IV-14> 고정효과모형 분석결과

설명변수	(1) 1인당 급여 (만원/년)	(2) 1인당 급여 (만원/년)	(3) 근로자 수	(4) 근로자 수
세액공제 신청 여부	4.163 (31.27)	-26.66 (31.60)	10.21*** (1.648)	4.966*** (1.618)
중견기업	18.09 (70.72)	-25.85 (70.37)	24.05*** (5.772)	20.64*** (5.653)
일반기업	-31.97 (107.3)	-13.40 (103.6)	6.567 (5.472)	3.161 (4.942)
로그_자산		28.49 (54.95)		10.25*** (2.501)
로그_매출		141.4** (64.37)		14.82*** (1.946)
Constant	2,704*** (15.56)	-1,268 (1,389)	92.35*** (0.947)	-486.4*** (53.85)
Observations	6,788	6,706	7,219	7,053
기업 고정효과	YES	YES	YES	YES
연도별 고정효과	YES	YES	YES	YES
R-squared	0.872	0.875	0.944	0.949

주: Robust standard errors in parentheses, \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1  
 자료: 국제청 미시자료를 이용한 분석결과를 바탕으로 저자 작성

- 고정효과모형에서는 선택적 편의로 인해 세액공제의 인과적 효과를 밝히기 어려운 한계가 있음
- 만일 정규직 전환 세액공제 혜택이 정규직 전환을 통해서 고용규모를 확대하고, 근로자 급여의 개선을 가져오는 인과적인 효과가 있었다면, 해당 혜택이 대폭 확대된 2017년 이후를 기점으로 고용과 근로자 급여의 유의미한 증가가 있어야 됨
  - 세액공제 혜택은 중소기업의 경우 2016년 귀속기준 1인당 200만원에서 2017년 귀속기준 700만원으로 급증하였으며, 중견기업의 경우 2016년에는 혜택이 없다가 2017년 귀속기준으로 500만원으로 신설됨
  - 데이터는 신고기준으로 작성되었으므로 2017년 귀속기준 세액공제 혜택은 2018년에 신고되었으므로, 동 년도 자료의 유의미한 변화 여부 분석
- 이러한 정책 변화를 고려하여 세액공제가 기업의 고용과 1인당 평균급여에 미치는 영향을 확인하기 위해 다음과 같은 이중차분 분석모형을 설정

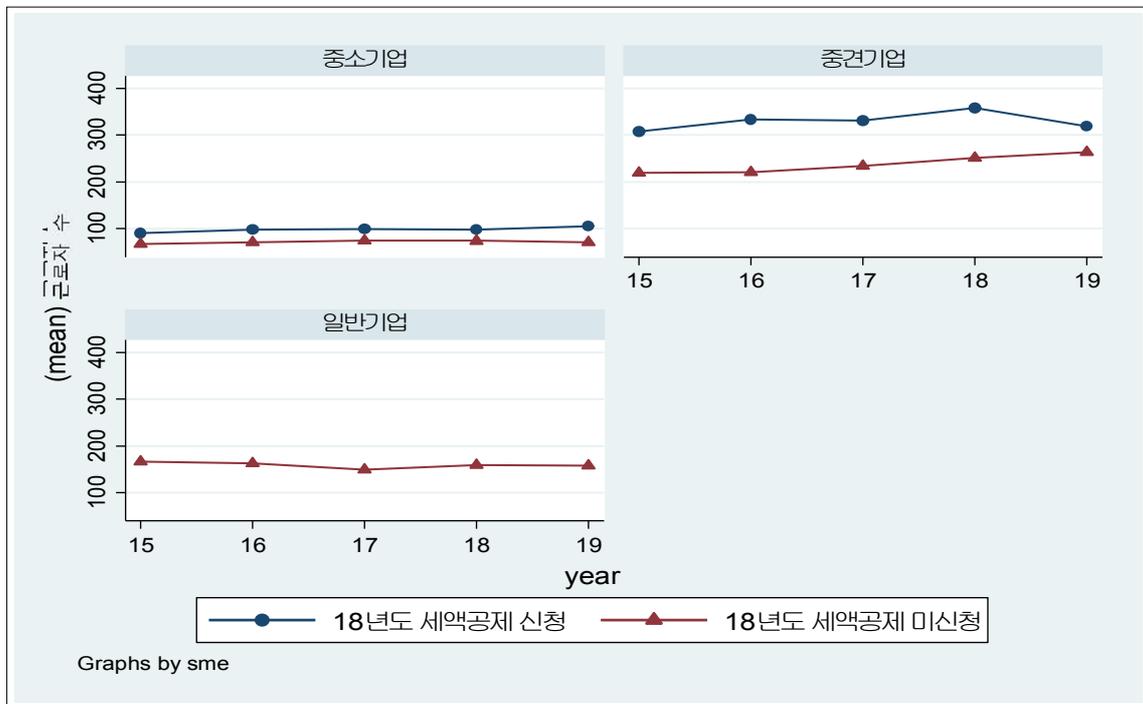
$$y_{i,t} = a + \beta D_i T_t + \beta_1 D_i + \beta_2 T_t + x_{i,t}' \gamma + e_{i,t} \quad \text{식 (3)}$$

- $y_{i,t}$ 는 기업  $i$ 의  $t$ 년도 고용규모 혹은 1인당 평균급여,  $D_i$ 는 2018년 신고기준(2017년 귀속분) 정책 수혜 여부 더미변수,  $T_t$ 는 2018년과 그 이후 연도에서 1을 가지는 정책더미 변수,  $x_{i,t}'$ 는 기업의 특성을 의미
- 모형의 계수 중 정책효과를 나타내는 계수는  $\beta$ 이며, 앞서 살펴본 것과 같이 세액공제 신청기업과 미신청기업들의 재무지표의 차이가 존재하였으므로 통제변수로 기업의 재무적 특성을 일부 사용
- 이 모형은 2018년 신고기준(2017년 귀속분)으로 세액공제가 크게 확대된 것이 기업의 고용과 평균급여에 미치는 영향을 분석하고 있기 때문에, 앞선 모형에 비해 정책의 인과관계를 상대적으로 잘 포착할 수 있는 모형임
- [그림 IV-9]는 2018년 신고기준 세액공제 신청기업과 미신청기업의 근로자 수 변화를 기업유형에 따라 비교한 것임

- 중소기업, 중견기업 모두 2018년도 기준 세액공제를 신청한 기업들은 그렇지 않은 기업보다 더 많은 수의 직원을 고용하고 있음
- 세액공제가 크게 확대된 2018년 이전에 두 집단 간의 고용규모 추세가 평행하므로, 이중차분모형의 유효성이 확보되는 것으로 생각할 수 있음
  - 즉 제도 변화 이전 두 집단의 근로자 수 규모가 동일한 추세로 변화
- 세액공제가 크게 확대된 2018년 이후에도 두 집단 간의 근로자 수 차이는 비슷한 규모를 유지하고 있는 것으로 보임
  - 세액공제 확대의 효과를 발견하기 어려움

[그림 IV-9] 2018년 신청기준 세액공제 신청기업과 미신청기업의 근로자 수 변화

(단위: 명)



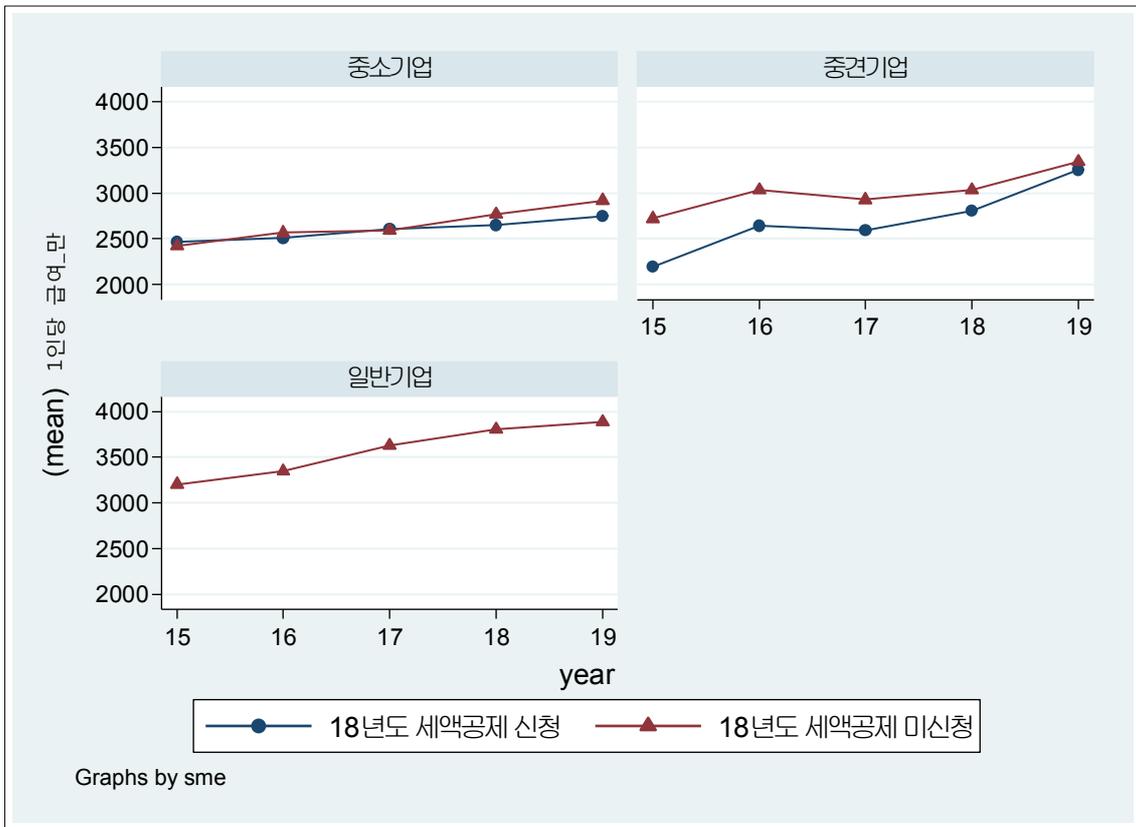
자료: 국세청 미시자료

- [그림 IV-10]은 2018년 신청기준 세액공제 신청기업과 미신청기업의 1인당 평균연봉의 변화 추세를 분석한 것임
  - 중소기업의 경우 세액공제를 신청한 기업과 미신청기업의 1인당 평균연봉 수준은 비슷
  - 중견기업의 경우 세액공제를 신청한 기업의 평균연봉이 신청하지 않은 기업보다 다소 낮은 것으로 보임

- 그러나 그 격차는 축소 추세
- 중소기업의 경우, 세액공제가 크게 확대된 2018년 이전에 두 집단 간의 평균 연봉규모의 추세가 평행하므로 이중차분모형의 유효성이 확보된다고 볼 수 있음
  - 세액공제가 크게 확대된 2018년 이후에도 두 집단 간의 평균연봉의 차이의 변화는 눈에 띄지 않음
  - 평균연봉은 매년 꾸준히 증가하고 있음

[그림 IV-10] 세액공제 신청기업과 미신청기업의 1인당 급여 추이(2018 신고)

(단위: 만원)



자료: 국세청 미시자료

- 두 번째 모형 분석결과, 세액공제 신청 여부가 1인당 급여에 미치는 영향이 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타남
  - 세액공제 혜택이 확대된 2018년도 이후 기간 세액공제 신청기업의 1인당 평균 급여는 미신청기업의 그것 대비 97만원 가량 낮아진 것으로 추정되었으나( $\beta$ ), 이 또한 통계적으로 유의하지 않음

- 또한 세액공제 확대와 관계없이 세액공제를 신청한 기업은 세액공제를 신청하지 않은 기업에 비해 1인당 연봉이 80만원 정도 낮은 것으로 나타났으며, 통계적으로 유의하지는 않음
    - 두 집단 간 유의한 1인당 급여 차이는 없음
  - 한편 2018년 이후에 1인당 평균급여는 315만원 정도 증가한 것으로 나타났으며, 이는 통계적으로 유의함
  - 중견기업은 중소기업에 대비하여 평균급여가 244만원 정도 높은 것으로 나타났으며, 일반기업은 중소기업에 비해 805만원 더 높은 것으로 추정되었음
  - 결론적으로 기업유형 등을 통제한 이후 기업매출이나 자산규모는 근로자의 평균급여에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않음
    - 중소기업, 중견기업, 일반기업 등의 구분이 평균급여 수준을 잘 설명
- 고용규모의 경우 세액공제 신청 여부 자체는 고용규모에 유의미한 영향을 주지만, 이것이 2018년에 크게 확대된 정책의 인과적 효과라고 볼 근거는 없음
- 고용규모 측면에서 세액공제를 신청하는 기업들은 세액공제를 신청하지 않는 기업들에 비해 32명 정도 고용을 더 하고 있음(자산, 매출 통제모형)
  - 하지만 이러한 차이를 2018년에 확대된 정규직 전환 세액공제의 영향으로 판단할 근거는 없음
    - 모형의 관심계수인  $\beta$ 의 경우 -1.484로 매우 작은 크기이며, 통계적으로도 유의하지 않음
  - 즉 세액공제를 신청하는 기업이 미신청기업에 비해 더 많은 고용을 하는 것은 해당 기업들의 특성에 기인한 것이지, 세액공제 혜택 때문이라 할 수 없음
- 한편 중견기업은 중소기업에 대비하여 근로자를 89명 정도를 더 고용하는 것으로 나타났으며, 일반기업은 중소기업에 비해 51명 정도를 더 고용하는 것으로 추정
- 기업의 매출과 자산규모를 통제한 모형에서는 기업의 매출과 자산규모가 클수록 고용의 규모도 커지는 것을 확인할 수 있음
  - 2018년 전후 차이를 비교하는 연도더미는 1.023으로 추정되었으나, 이는 매우 작은 크기의 숫자이며 통계적으로도 유의하지 않음

<표 IV-15> 이중차분모형 분석결과

설명변수/독립변수	(1) 1인당 급여	(2) 1인당 급여	(3) 근로자 수	(4) 근로자 수
beta	-122.7 (123.3)	-96.90 (124.1)	2.993 (8.145)	-1.484 (7.427)
tax_redu_17	-56.37 (77.69)	-79.88 (78.42)	33.42*** (4.929)	31.83*** (4.530)
기간더미	330.6*** (56.07)	314.9*** (57.34)	3.165 (3.109)	1.023 (2.928)
중견기업	262.3*** (84.03)	243.5*** (93.91)	176.0*** (7.199)	88.77*** (7.124)
일반기업	879.9*** (125.3)	805.2*** (142.3)	62.81*** (7.777)	50.82*** (8.500)
로그_자산		-6.659 (32.36)		9.312*** (1.582)
로그_매출		20.98 (36.06)		28.68*** (1.733)
Constant	2,525*** (34.78)	2,189*** (413.6)	65.29*** (1.835)	-805.3*** (20.85)
Observations	6,828	6,564	7,248	6,860
R-squared	0.018	0.016	0.183	0.346

주: 1. Robust standard errors in parentheses, \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1  
 자료: 국세청 미시자료를 이용한 분석결과를 바탕으로 저자 작성

### 3. 소결

- 사업체기간제근로자 현황조사와 국세청 미시자료를 이용하여 정규직 전환 세액공제제도의 효과성을 분석
  - 두 자료 모두 제도 수혜기업의 기간제근로자 비율 정보를 포함하고 있지 않아 간접적 지표를 통해 효과성을 분석
- 사업체기간제근로자 현황조사 자료를 활용하여 기간제근로자 규모 및 기간제근로자 비율의 구조적 단절 여부를 통해 세액공제제도의 유효성 파악<sup>7)</sup>

7) 사업체기간제근로자 조사의 경우 정책목표 변수인 기간제근로자 비율, 정규직 전환 비율 등의 데이터를 포함하지만, 정규직 전환 세액공제 신청 및 중소기업 여부, 기업의 매출액 등 재무상황 등의 정보가 포함되지 않아 세액공제 정책의 직접적인 효과를 분석하기에는 어려움이 있음

- 세액공제제도의 변화에 따라 정책목표 변수의 급격한 변화가 있었는지 살펴보기 위함
    - 정규직 전환 세액공제가 크게 확대된 2017년을 기준으로 정책목표 변수들의 구조적 단절이 있는지 분석
  - 2015년부터 2019년 자료를 사용하였으며 2020년 자료의 경우 코로나19의 영향을 고려하여 분석에서 배제
- 총고용 및 정규직 근로자 규모는 꾸준히 증가하고 있는 추세이나, 정책변화 시점에서 증가 추세가 둔화되는 경향 발견
- 총고용 및 정규직 근로자 규모는 전체적으로 증가하고 있으나, 2017년을 기점으로 증가 추세가 둔화되는 구조적 단절이 있음을 확인
  - 기간제근로자의 규모는 완만하게 증가하는 추세이며, 증가 추세의 변화는 발견되지 않음
- 특히 기간제근로자 비율도 통계적으로 유의미한 증가나 감소 추세가 없는 것으로 분석
- 기간제근로자 규모가 증가하고 정규직 근로자 규모 증가세는 둔화되는 구조적 단절이 있는 가운데 나타난 현상으로, 기간제근로자 비율의 증가는 통계적으로 유의미하지 않았음
  - 이는 세액공제제도 확대에도 기간제근로자 비율의 하락이 일어나지 않았음을 시사
- 정규직 전환율 및 정규직 전환규모의 경우도 분석기간 전체에 걸쳐 통계적으로 유의미한 증가나 감소 추세가 없으며 구조적 단절도 발견되지 않음
- 다만 규모별로 나누어 보았을 때 5~299인 규모의 사업장의 경우 2017년을 기점으로 정규직 전환율이 상승하는 구조적 단절이 있었으며, 300인 이상 규모에서는 정규직 전환율이 하락 추세로 변화되는 구조적 단절이 발견됨
  - 이는 중소기업만 혜택을 받을 수 있는 정규직 전환 세액공제가 5~299인 규모의 사업장의 정규직 전환 비율에 영향을 주었을 가능성을 시사
    - 하지만 정책목표 변수에 영향을 줄 수 있는 요소들은 정규직 세액공제 이외

에도 많은 변수들 및 여타 정책들이 존재하므로 사업장 규모별 정규직 전환 비율의 차이가 반드시 해당 정책의 효과라고 해석할 수 없음

- 규모별 정규직 전환율의 추이가 다르게 나타나는 원인이 업종별 이질성 때문 인지를 파악해 보기 위해 5~299인 규모의 사업장과 300인 이상 규모의 사업장에서 차지하는 비중이 가장 많이 차이 나는 도소매·음식·숙박업과 기타서비스업의 정규직 전환 비율을 비교한 결과, 업종별 정규직 전환 비율이 크게 차이 나는 것을 확인
  - 사업장 규모별 정규직 전환 비율 차이의 부분적 원인은 사업장 규모별로 주요 업종의 비중이 다르기 때문이기도 함

□ 사업체기간제근로자 현황조사에 바탕한 분석결과를 종합하면 5~299인 규모 사업장의 기간제근로자 비중은 세액공제 확대에도 불구하고 절편이 높아지는 구조적 변화를 보임

- 그러나 정규직 전환율도 증가하는 구조적 변화를 보여 서로 다른 방향의 모순적인 변화를 보임
  - 정규직 전환율도 총량적으로는 구조적 변화를 보이지만 기간제근로자가 많이 존재하는 도소매음식숙박업, 기타서비스업 등에서는 제도확대 시점 전후의 구조적 변화를 발견하지 못함
- 기간제근로자 비중이 증가하는 가운데 정규직 전환율 역시 증가하는 형태로 이루어져 고용관행의 변화(예: 기간제 채용 증가)가 발생할 가능성 존재

□ 국세청 미시자료를 통해 정규직 근로자 전환 세액공제 혜택 수혜 여부가 근로자 수 및 근로자 1인당 평균급여에 미치는 영향을 분석<sup>8)</sup>

- 세액공제를 미신청한 비교집단으로 2014년 귀속기준 신청기업과 동일업종, 유사한 수입규모(95~100%)를 가진 기업들을 임의 추출

□ 정규직 전환 세액공제 전체 신청 규모는 제도의 혜택이 크게 확대된 2017년 귀속분(2018년 신청)을 기준으로 크게 증가함

8) 국세청 자료의 경우 정규직 전환 세액공제 신청 및 중소기업 여부, 매출액 규모와 같은 재무정보 등은 포함하지만 정책목표 변수인 기간제근로자 비율, 정규직 전환 비율 등의 데이터를 포함하지는 않아 세액공제 혜택이 간접지표인 고용인원 및 1인당 평균급여에 미치는 영향을 분석하였음

- 중소기업의 경우 세액공제 신청기업은 2016년 귀속기준 198개 기업에서 2017년 320개, 2018년 426개 기업으로 증가
  - 개별 기업의 평균 세액공제 신청규모는 그대로 유지되는 경향
    - 중소기업들의 평균 신청규모는 2016년 귀속기준 6.1명에서 2017년 5.8명, 2018년 4.9명으로 감소
    - 직전 연도에 세액공제를 신청한 기업만을 대상으로 분석하는 경우 2016년 귀속기준 6.2명에서 2017년 8.5명, 2018년 5.3명으로 비슷한 수준을 유지하는 모습을 보여줌
    - 종합하면 세액공제 혜택의 확대는 개별 기업의 평균 정규직 전환 인원은 유지한 채 수혜기업의 수가 증가하는 현상으로 나타남
- 정규직 전환 세액공제 규모가 결정세액이나 감면세액에 대비하여 차지하는 비중은 크게 증가
- 중소기업의 경우 정규직 전환 세액공제 금액이 결정세액에 미치는 비중은 2014년 귀속기준 1.0% 정도에서 2018년 귀속기준 10.7% 수준으로 증가함
  - 감면세액 대비 정규직 전환 공제세액이 차지하는 비중은 2014년 귀속기준 10.3% 정도에서 2018년 귀속기준 40.1% 수준으로 증가
  - 이러한 영향력 증대는 제도의 구조적 모순을 이용하기 위해 고용결정을 왜곡할 개별 기업의 유인을 높일 것임
- 정규직 전환 세액공제를 신청한 중소기업들은 신청하지 않은 중소기업에 비해 평균 근로자 수가 높고 평균 근로자 수의 증가 또한 높았음
- 이는 세액공제 혜택이 더 많은 정규직을 전환을 이루고, 이로 인해 근로자 규모가 커진 것으로 볼 수도 있음
  - 하지만 원래 고용을 더 많이 하고 더 많이 늘리기를 원하는 기업들만 세액공제를 신청했기 때문에 발생하는 선택적 편의에 의한 현상일 가능성도 큼
    - 특히 정규직 전환 세액공제의 혜택이 확대된 2017년 이후 근로자 규모 및 평균 근로자 수 증가분이 감소하는 현상이 있었으므로 수혜기업 단위의 고용자료에 기반한 추가적 연구가 요구됨

- 정규직 전환 세액공제를 신청한 중소기업과 신청하지 않은 중소기업의 1인당 평균급여 수준은 대체적으로 유사
  
- 정규직 전환 세액공제를 신청한 기업과 미신청한 기업들의 재무적 특징을 비교해 보면 세액공제 신청기업의 규모가 더 크게 나타남
  - 중소기업과 중견기업 모두 세액공제를 신청한 기업들이 자산총계, 자본총계, 수입금액, 당기순이익, 과세표준, 산출세액 등 모든 부문에서 미신청기업보다 큰 규모를 보임
  - 특히 성장성 측면에서 세액공제 신청기업의 수입금액의 성장속도는 연평균 6.7%였으나, 미신청기업의 수입금액 성장속도는 3.7%로 큰 차이를 보임
  - 이를 볼 때 세액공제 신청기업들은 미신청기업에 비해 애초에 다른 특성을 가지고 있거나 혹은 본질적으로 유사하더라도 좋은 성과를 내고 있는 기업들만이 세액공제를 신청하고 있었을 가능성
  
- 정규직 전환 세액공제가 기업의 고용 및 1인당 평균급여에 미치는 영향을 분석하기 위해서 세액공제 혜택을 받은 기업들과 혜택을 받지 않은 기업들의 고용지표를 통계적 방법론을 통해 분석함
  - 구체적으로 패널자료를 이용한 고정효과모형을 통해 정책수혜 여부가 고용 및 1인당 급여에 미친 영향을 분석
  
- 고정효과 분석결과 세액공제 신청 여부는 1인당 급여에 미치는 영향이 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타남
  - 신청기업이 미신청기업에 비해 약 26만원가량 낮은 1인당 연봉을 보이는 것으로 나타났으나, 숫자의 크기가 작고 통계적으로 유의하지 않음
  - 한편 기업의 매출규모는 1인당 급여에 유의미한 영향을 주는 것으로 확인
  - 기간제근로자의 정규직 전환의 간접적 효과는 1인당 급여의 상승으로 나타날 수 있는데, 이러한 효과는 없는 것으로 판단됨
  
- 고용규모에 대한 영향의 경우 세액공제 신청기업이 미신청기업에 비해 통계적 유의하게 더 많은 고용을 하는 것으로 나타남

- 세액공제를 신청한 기업들이 미신청기업에 비해 약 4.96명의 근로자를 더 고용하는 것으로 나타났으며, 이는 1% 유의수준에서 유의
  - 개별 기업과 연도별 고정효과를 모두 통제한 이후에도 중견기업은 중소기업에 비해 20.64명을 더 많이 고용하는 것으로 나타났으며, 이는 1% 유의수준에서 유의
  - 기업의 자산규모와 매출규모가 클수록 고용의 규모도 커지는 것을 확인
- 요약하자면 세액공제를 신청한 기업과 미신청기업 간의 1인당 평균급여에는 통계적으로 유의한 차이가 없었으나, 고용규모의 경우 세액공제 혜택을 받은 기업이 더 큰 것으로 나타남
- 다만 이러한 차이는 기업들 간의 이질성이나 선택편의에 나타나는 것을 수 있으므로 정책의 효과로 인해 발생한 인과적 효과인 것을 확실히 입증하기는 어려움
- 정규직 근로자 전환 세액공제 혜택이 1인당 평균급여 및 고용규모에 미치는 인과적 관계를 분석하기 위하여 이중차분모형을 추가적으로 분석
- 만일 정규직 전환 세액공제 혜택이 정규직 전환을 통해서 고용규모를 확대하고 근로자 급여의 개선을 가져오는 인과적인 효과가 있었다면, 해당 혜택이 대폭 확대된 2017년 이후를 기점으로 고용과 근로자 급여의 증가가 나타나야 함
  - 세액공제가 기업의 고용과 1인당 평균급여에 미치는 영향을 분석하기 위한 이중차분모형을 구성
    - 제도확대 이후 기간에 대한 더미변수와 수혜기업 더미변수의 곱으로 나타낸 변수를 도입하여 제도의 유효성 분석
- 먼저 이중차분법의 유효성의 중요한 가정인 평행 추세 가정만족 여부를 그래프로 그려 본 결과, 평행 추세 가정은 만족
- 세액공제 신청기업과 미신청기업 사이의 근로자 수 및 급여 차이는 정규직 근로자 세액공제의 확대 이후에도 꾸준한 평행 추세를 보임

- 분석결과 세액공제 신청 여부가 1인당 급여에 미치는 영향이 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타남
  - 세액공제 혜택이 확대된 2018년도 이후 기간 세액공제 신청기업의 1인당 평균 급여는 미신청기업의 그것 대비 97만원가량 낮아진 것으로 추정되었으나( $\beta$ ), 이 또한 통계적으로 유의하지 않음
  - 또한 세액공제 확대와 관계없이 세액공제를 신청한 기업은 세액공제를 신청하지 않은 기업에 비해 1인당 연봉이 80만원 정도 낮은 것으로 나타났으며, 통계적으로 유의하지는 않음
    - 두 집단 간 유의한 1인당 급여 차이는 없음
  - 한편 2018년 이후에 1인당 평균급여는 315만원 정도 증가한 것으로 나타났으며, 이는 통계적으로 유의함
  - 중견기업은 중소기업에 대비하여 평균급여가 244만원 정도 높은 것으로 나타났으며, 일반기업은 중소기업에 비해 805만원 더 높은 것으로 추정되었음
  - 결론적으로 기업유형 등을 통제한 이후 기업매출이나 자산규모는 근로자의 평균급여에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않음
    - 중소기업, 중견기업, 일반기업 등의 구분이 평균급여 수준을 잘 설명
  
- 고용규모의 경우 세액공제 신청 여부 자체는 고용규모에 유의미한 영향을 주지만 이것이 2018년에 크게 확대된 정책의 인과적 효과라고 볼 근거는 없음
  - 고용규모 측면에서 세액공제를 신청하는 기업들은 세액공제를 신청하지 않는 기업들에 비해 32명 정도 고용을 더 하고 있음(자산, 매출 통제모형)
  - 하지만 이러한 차이는 2018년에 확대된 정규직 전환 세액공제의 영향으로 판단할 근거는 없음
    - 모형의 관심계수인  $\beta$ 의 경우 -1.484로 매우 작은 크기이며, 통계적으로도 유의하지 않음
  - 즉 세액공제를 신청하는 기업이 미신청기업이 비해 더 많은 고용을 하는 것은 해당 기업들의 특성에 기인한 것이지 세액공제 혜택 때문이라 할 수 없음
  
- 한편 중견기업은 중소기업에 대비하여 근로자를 89명 정도를 더 고용하는 것으로 나타났으며, 일반기업은 중소기업에 비해 51명 정도를 더 고용하는 것으로 추정

- 기업의 매출과 자산규모를 통제한 모형에서는 기업의 매출과 자산규모가 클수록 고용의 규모도 커지는 것을 확인할 수 있음
  - 2018년 전후 차이를 비교하는 연도더미는 1.023으로 추정되었으나, 이는 매우 작은 크기의 숫자이며 통계적으로도 유의하지 않음
- 결론적으로 이중차분분석 결과는 정규직 전환 세액공제 확대 시점 이후 비교기업에 비해 통계적으로 의미 있는 수혜기업의 1인당 급여 증가와 고용증가는 없었음
- 즉 비록 정규직 전환 세액공제의 혜택은 누렸지만 전체 고용인원의 증가 없는, 그리고 1인당 급여의 증가 없는 정규직 전환이 이루어진 것으로 볼 수 있음
  - 더구나 2년 이상 중복적 수혜기업의 비중이 절반에 가까운 것은 기업의 고용행태 변화를 의심해 볼 수 있음
- 근본적으로 정규직 전환 세액공제 수혜기업의 정규직 및 비정규직 근로자 규모에 대한 자료의 부재는 제도 효과성에 대한 정확한 분석을 불가능하게 함
- 세무신고서식의 개편 등을 통해 세액공제 신청 시 종사상 지위의 변화에 대한 정보를 제시토록 하여 보다 개선된 효과성 분석이 이루어지는 것이 필요함

## V. 제도개선 방향





## V. 제도개선 방향

- 정규직 전환 세액공제제도는 비정규직에 비해 상대적으로 고용안정성과 급여수준이 높은 정규직 근로자 비중 증대를 유도함으로써 고용구조를 개선하기 위한 정책수단의 하나임
  - 정규직 전환 인원에 대한 세액공제를 제공함으로써 비정규직의 정규직 전환을 촉진하는 효과 기대
  
- 그러나 제도목적이 정규직 근로자 비율 상승임에도 불구하고 정규직 전환자에 초점을 맞추어 제도를 구성함으로써 제도목적 달성에 한계
  - 동시에 제도 성과평가에 중요한 요소인 수혜기업 정규직 근로자 비율 등에 대한 정보도 수집하지 않고 있는 실정
  - 그 결과 제도 효과성에 대한 직접적 평가에 어려움이 있고, 간접적 지표를 통해 유효성을 평가
    - 간접적 지표상 제도 효과성은 발견하지 못함
  
- 또한 고용보험의 고용안정사업 내 중복적 기능을 하는 정규직 전환지원금제도 존재
  - 동 제도는 최초 제도신청 시 기간제 고용보험 피보험자 수의 120% 내에서 지원하는 것으로 제한하여, 2019년의 총지원금이 14억원 수준으로 미미
    - 2016년 1,019억원 지출규모에서 급격히 감소
  - 조세제도보다 정책목적에 효과적으로 설계되어 운영되고 있음
  
- 현행 조세지원제도는 과거 고용안정사업 중 정규직 전환지원금 제도와 중복적으로 운용되었으나, 최근 동 지원금제도 규모 축소로 중복성 문제가 완화되어 폐지 필요성은 높지 않음
  - 비정규직의 정규직 전환이라는 정책방향은 바람직하고, 비정규직 비율이 여전히 높기 때문

- 만약 고용안정사업 중 정규직 전환지원금제도의 지원금이 확대된다면 중복성 완화를 위한 통폐합을 검토할 필요
- 현행 조세지원제도의 구조적 문제점을 개선하기 위해서는 정규직 근로자로의 전환과 관련된 정규직 및 비정규직 근로자 규모 등에 대한 정보를 추가적으로 신고하도록 개선할 필요
- 구체적으로 구조적 문제점인 고용행태 변화, 즉 비정규직 채용을 축소하는 대신 비정규직으로 채용한 후 정규직으로 전환하는 문제 해결을 위해 신고된 정규직 근로자 비율 상승 시에만 조세지원이 이루어지도록 하거나, 제도를 일시적으로 운영하여 고용행태 변화로 조세감면을 받을 수 없도록 하는 것이 필요
  - 정규직 비율 상승을 조세지원 요건으로 하는 경우 조세지원 한도는 정규직 근로자 비율 상승에 기여한 전환자 규모
  - 개선된 제도는 첫 번째 세액공제 신청 시, 동 사업체의 비정규직 및 정규직 근로자 숫자를 제시할 필요
    - 즉 제시된 정규직 근로자와 비정규직 근로자 숫자를 통해 정규직 근로자 비율을 산정하고, 두 번째 신청 시부터는 정규직 근로자 비율이 이전 수준을 초과할 때만 초과하는 숫자 한도 내에서 공제를 허용
  - 이 경우에도 첫 해의 정규직 전환이 정규직 근로자 비율을 높였는지는 알 수 없다는 한계가 있음
    - 이러한 한계를 극복하기 위해서는 제도 활용 이전 기업들의 세무신고 시 정규직 근로자와 비정규직 근로자 규모를 신고하도록 하여야 함
    - 이러한 추가신고의 납세순응비용이 크지 않다면 실행 가능할 것임
- 제도의 효과성 제고를 위해 재정지출 정책의 향후 변화 방향을 감안하여 세무신고 부속서류의 정보확대를 추구하고, 이상에서 제시된 요건을 만족한 경우에 세액공제를 허용하는 것이 제도 악용 가능성을 줄이는 방안임

## Ⅵ. 결론 및 정책시사점





## Ⅵ. 결론 및 정책시사점

- 정규직 전환 시 세액공제제도는 중소기업 또는 중견기업이 고용하고 있는 기간제근로자, 단시간근로자 및 파견근로자를 기간의 정함이 없는 근로자로 전환할 경우 세액공제해 주는 제도
  - 정규직 근로자로의 전환 시 1인당 1천만원(중견기업은 700만원)을 법인세(소득세)에서 공제
  - 동 제도는 2008년 도입되어 2009년까지 운용된 후 폐지되었고, 2014년 다시 도입된 제도임
    - 이후 공제금액이 인상되고 대상도 중견기업으로 확대(2017)
    - 가장 획기적인 변화는 2017년 이루어졌는데, 공제금액의 인상(중소기업: 200만 → 700만원)과 함께 지원대상에 중견기업을 포함한 것
  
- 제도확대에 따라 조세지출액도 크게 증가
  - 제도확대 이전인 2017년 25억원 규모에서 2019년에는 266억원으로 증가하였고, 2020년 예상금액은 318억원으로 심층평가 대상에 포함
  - 2019년 신고기준 수혜자 규모는 717개로, 그중에서 중소기업 331개, 중견기업 97개, 개인 289명으로 구성
    - 기업의 수혜비중이 59.7%(428개로) 다수를 점하고 있으나, 개인사업자의 비중도 낮지 않음
    - 이러한 수혜자 규모는 전체 중소기업 숫자 70.4만개, 일반법인 8.3만개, 종합소득 신고인원 747.0만명 등에 비해서는 매우 적은 비중
  - 세액공제액을 바탕으로 추정한 정규직 전환자 규모는 2,980명 수준 불과
  
- 정부 개입의 타당성 측면에서 정규직 전환문제는 경제적 외부성과 연관된 문제는 아니며, 공공성 측면에서 고용안정성을 통한 근로자의 생활안정과 인적자본 축적이라는 측면에서 개입 필요성 인정 가능
  - 임시근로자의 비중이 주요 선진국들에 비해 상당히 높은 수준이므로 그 격차를 줄여 고용안정성을 제고한다는 목적은 정부 개입의 타당성이 있음

- 반면 소득격차 축소라는 관점은 우리나라 임금격차는 외국 주요국들과 큰 차이를 보이지 않아 정부 개입의 필요성을 뒷받침하지 못함
  - 정규직과 비정규직 근로자의 소득격차 축소를 목적으로 동 제도의 타당성을 확보하기는 어려움
  
- 정책대상의 설정 관점에서 정규직 전환 세액공제는 비정규직이 많이 분포하고 있는 종사자규모 5~300인 규모 사업체, 즉 중소기업 위주로 적절히 설정
  - 다만 조세지원이라는 수단은 세부담이 존재하거나, 경제적 인센티브를 반영하여 고용구조를 변화시킬 수 있는 상대적으로 규모 있는 법인들이 주로 활용
    - 이에 따라 상대적으로 큰 규모인 중견기업의 활용수준이 높게 나타남
  - 중소기업의 활용성을 높이기 위해서는 일시적인 최저한제 대상 제외 등의 조치도 고려해 볼 수 있음
    - 그러나 이는 정규직 전환의 정책적 우선순위에 대한 점검과 함께 이루어질 필요가 있으며, 또한 수익성이 낮아 기업의 존속 가능성을 위협받는 중소기업에 정규직 전환이 어떤 의미를 갖는지를 함께 고려해야 함
  
- 지원수단으로서 조세지원은 다른 대안인 재정지원(예: 보조금)에 비해 운영 효과성 측면에서 다소 우위에 있는 것으로 판단
  - 비용발생 시점과 경제적 인센티브 지급 시점이 재정지원 정책에 비해 길어지는 단점이 있지만 그 비용은 금융비용 수준으로 크지 않을 수 있음
    - 또한 이러한 금융비용이 부담스러운 고용주라면 장기적으로 고용을 보장해야 하는 정규직 근로자로의 전환 자체가 더 큰 재정적 부담을 야기하므로 정규직 전환 자체가 어려울 가능성 높음
  - 제도 운영비용 측면에서도 별도의 대응 조직 또는 설계가 필요한 재정정책보다 기존의 조세행정 시스템을 활용할 수 있는 조세지원이 우위
    - 기존 조세행정에 추가하여 운영되므로 제도 운영의 한계비용이 낮고, 사후검증 역시 기존의 세무조사 등을 활용할 수 있어 비용 효과적
  - 다만 과세당국이 변화하는 개별 근로자들의 종사상 지위에 대한 정보확보의 부담을 가진다는 것은 문제
    - 제도 실효성 확보를 위한 정보 축적방안 마련 필요

- 제도설계 관점에서 정규직 전환 세액공제는 기업 고용행태 변화를 통해 왜곡될 수 있다는 한계점 존재
  - 세액공제제도의 목적은 고용안정성과 급여수준이 높은 정규직 근로자 비중을 높이는 것인데, 정규직 근로자 비중을 높이지 않고도 세액공제제도의 혜택을 받을 수 있는 경로 존재
  - 즉 비정규직 근로자의 정규직 근로자로의 전환에 조세지원을 이용하기 위해, 새롭게 채용되는 근로자를 정규직보다 비정규직으로 채용할 유인이 높아지게 됨
    - 비정규직으로 채용하였다가 정규직으로 전환하게 되면 세액공제를 받을 수 있고 실제 정규직 근로자 비율은 높아지지 않음
    - 정규직 근로자 비율 증가가 기업의 인건비 등 부담으로 이어진다는 것을 감안하면 기업들의 활용유인은 상당
  
- 제도 중복성을 평가한 결과, 고용안정사업 중 정규직 전환지원금 제도와 중복적으로 운용되고 있으나 최근 동 지원금제도 규모 축소로 중복성 문제가 완화되어 폐지 필요성은 높지 않음
  - 비정규직의 정규직 전환이라는 정책방향은 바람직하고 비정규직비율이 여전히 높기 때문
  - 만약 고용안정사업 중 정규직 전환지원금제도의 지원금이 확대된다면 중복성 완화를 위한 통폐합을 검토할 필요
  - 정규직 전환지원금 제도의 규모는 2019년 14억원 수준
  
- 사업체기간제근로자 현황조사에 바탕한 효과성 분석결과 5~299인 규모 사업장의 기간제근로자 비중은 세액공제 확대에도 불구하고 절편이 높아지는 구조적 변화를 보여 제도 효과성 발견하지 못함
  - 정규직 전환율도 증가하는 구조적 변화를 보여, 서로 다른 방향의 모순적인 변화를 보임
    - 정규직 전환율도 총량적으로는 구조적 변화를 보이지만 기간제근로자가 많이 존재하는 도소매음식숙박업, 기타서비스업 등에서는 제도확대 시점 전후의 구조적 변화를 발견하지 못함
  - 기간제근로자 비중이 증가하는 가운데 정규직 전환율 역시 증가하는 형태로 이루어져 고용관행의 변화(예: 기간제 채용 증가)가 발생할 가능성 존재

- 국제청 미시자료에 기반한 효과성 분석(이중차분분석) 결과는 정규직 전환 세액 공제 확대 시점 이후 비교기업에 비해 통계적으로 의미 있는 수혜기업의 1인당 급여 증가와 고용증가는 없었음
  - 즉 비록 정규직 전환 세액공제의 혜택은 누렸지만 전체 고용인원의 증가 없는, 그리고 1인당 급여의 증가 없는 정규직 전환이 이루어진 것으로 볼 수 있음
  - 더구나 2년 이상 중복적 수혜기업의 비중이 절반에 가까운 것은 기업의 고용 행태 변화를 의심해 볼 수 있음
  
- 근본적으로 정규직 전환 세액공제 수혜기업의 정규직 및 비정규직 근로자 규모에 대한 자료의 부재는 제도 효과성에 대한 정확한 분석을 불가능하게 함
  - 세무신고서식의 개편 등을 통해 세액공제 신청 시 종사상 지위의 변화에 대한 정보를 제시토록 하여 보다 개선된 효과성 분석이 이루어지는 것이 필요함
  
- 현행 조세지원제도의 구조적 문제점을 개선하기 위해서는 정규직 근로자로의 전환과 관련된 정규직 및 비정규직 근로자 규모 등에 대한 정보를 추가적으로 신고하도록 개선할 필요
  
- 향후 제도개선은 구조적 문제점인 고용형태 변화, 즉 비정규직 채용을 축소하는 대신 비정규직으로 채용한 후 정규직으로 전환하는 문제 해결을 위해 신고된 정규직 근로자 비율 상승 시에만 조세지원이 이루어지도록 하거나, 제도를 일시적으로 운영하여 고용형태 변화로 조세감면을 받을 수 없도록 하는 것이 필요
  - 정규직 비율 상승을 조세지원 요건으로 하는 경우 조세지원 한도는 정규직 근로자 비율 상승에 기여한 전환자 규모
  - 개선된 제도는 첫 번째 세액공제 신청 시, 동 사업체의 비정규직 및 정규직 근로자 숫자를 제시할 필요
    - 즉 제시된 정규직 근로자와 비정규직 근로자 숫자를 통해 정규직 근로자 비율을 산정하고, 두 번째 신청 시부터는 정규직 근로자 비율이 이전 수준을 초과할 때만 초과하는 숫자 한도 내에서 공제를 허용
  - 이 경우에도 첫 해의 정규직 전환이 정규직 근로자 비율을 높였는지는 알 수 없다는 한계가 있음

- 이러한 한계를 극복하기 위해서는 제도활용 이전 기업들의 세무신고 시 정규직 근로자와 비정규직 근로자 규모를 신고하도록 하여야 함
- 이러한 추가신고의 납세순응비용이 크지 않다면 실행 가능할 것임

□ 결론적으로 제도의 효과성 제고를 위해 재정지출 정책의 향후 변화 방향을 감안하여, 세무신고 부속서류의 정보확대를 추구하고 이상에서 제시된 요건을 만족한 경우에 세액공제를 허용하는 것이 필요함

## 참고문헌

- 고용노동부, 「사업체기간제근로자 현황조사」 원자료.  
고용노동부·고용정보원, 『2019 고용보험 통계연보』, 2020.  
국세청, 『국세통계연보』, 각 연도.  
\_\_\_\_\_, 「정규직 전환 세액공제 세무신고 미시자료」, 2015~2019.  
기획재정부, 『2021년 조세지출예산서』, 2020.  
조경엽, 『일자리 지원 조세정책의 평가와 시사점』, 한국경제연구원, 2018.
- 네이버 국어사전, <http://ko.dict.naver.com>  
법제처 국가법령정보센터, <https://www.law.go.kr/LSW/main.html>  
통계청 국가통계포털, <https://kosis.kr/index/index.do>  
OECD, [Oecd.stat](http://Oecd.stat)

# 부 록





## <부록 1> 「중소기업기본법」상 중소기업의 매출액 기준

■ 「중소기업기본법 시행령」 [별표 1] <개정 2017. 10. 17.>

### 주된 업종별 평균매출액등의 중소기업 규모 기준(제3조 제1항 제1호 가목 관련)

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	평균매출액 등 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	

해당 기업의 주된 업종	분류기호	규모 기준
25. 음료 제조업	C11	평균매출액 등 800억원 이하
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	
34. 산업용 기계 및 장비 수리업	C34	
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	평균매출액 등 400억원 이하
41. 금융 및 보험업	K	
42. 부동산업	L	
43. 임대업	N76	
44. 교육 서비스업	P	

비고

- 해당 기업의 주된 업종의 분류 및 분류기호는 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 고시한 한국표준산업분류에 따른다.
- 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 평균매출액 등 1,500억원 이하로 한다.

## <부록 2> 전문가 면담 자료

- 정규직 전환 세액공제제도의 실효성에 대한 전문가 자문 시행
  - 대상: 노동전문가 1인, 고용노동부 공무원 1인 등
  - 내용: 낮은 제도활용도의 원인, 중소기업 고용관행과의 정합성, 제도활용을 위한 고용관행 왜곡 가능성 등 검토
  - 결과:
    - 제도의 취지는 바람직함
    - 실제 중소기업의 고용관행 등을 감안할 때 실효성을 담보할 수 있을지 판단할 근거는 없음
    - 현재 부족한 고용관련 세부자료들을 자료들을 구축, 수집하여 유효성을 검토하는 것이 중요

### “정규직 근로자로의 전환에 대한 세액공제” 관련 질문

2021. 6. 10.(한국조세재정연구원)

#### 1. 제도개요

- 동 제도는 중소 또는 중견기업이 고용하고 있는 기간제근로자, 단시간근로자 및 파견근로자를 기간의 정함이 없는 근로자로 전환할 경우 세액 공제해 주는 제도
  - 정규직 근로자로의 전환시 1인당 1천만원(중견기업은 700만원)을 법인세(소득세)에서 공제

<표 1> 정규직 근로자로의 전환에 대한 세액공액 변화

연도	공제금액(과세연도: 매년 1~12월 기준)	
2008. 1.~2009. 12.	1인당 30만원	
2014. 1.~2014. 12.	1인당 100만원	
2015. 1.~2016. 12.	1인당 200만원	
2017. 1.~2017. 12.	1인당 700만원	중견기업: 500만원
2018. 1.~현재	1인당 1천만원	중견기업: 700만원

- 2017년 제도확대 이후 조세지출액 크게 증가
  - 25억원(2017), 143억원(2018), 266억원(2019), 318억원(2020e)
- 수혜자 수는 2018년 기준 717개(중소 331개, 중견 97개, 개인 289명)이며 전환 근로자수는 2,974명 수준으로, 중소기업(46.7%), 중견기업(35.5%), 개인(17.8%)으로 구성

<표 2> 정규직 전환 세액공제의 구성과 전환 인원

(단위: 백만원, 명)

신고 연도	중소기업		중견기업		개인		합계	
	금액	인원	금액	인원	금액	인원	금액	인원
2019	13,892	1,389 (331)	7,383	1,055 (97)	5,300	530 (289)	26,574	2,974 (717)

주: ( ) 안은 법인(소득자) 수

## 2. 주요 질문

(1) 중소기업의 정규직 근로자 전환 지원제도 활용도가 매우 낮습니다. 그 이유는 무엇이라 생각하십니까 ?

(예: 홍보부족, 정규직·비정규직 구분의 의미 없음, 불충분한 인센티브(세액공제의 한계) 등)

(2) 중소기업 고용관행은 고용기간에 대한 보장이 없는 경우가 많은 것으로 알려져 있는데, 이러한 요인이 동 제도 효과성에 어느 정도 영향을 미칠 수 있다고 생각하십니까?

(예: 없음(1), 낮음(2), 보통(3), 높음(4), 매우높음(5) )

(2-1) 그렇게 생각하시는 이유는 무엇입니까?

(3) 동 제도가 중소기업 등의 정규직고용을 오히려 축소\*시킬 것이라는 우려에는 어떻게 생각하십니까?

\* 비정규직으로 고용한 이후 정규직으로 전환하여 세액공제 확보하기 위함

(가능성: 없음(1), 낮음(2), 보통(3), 높음(4), 매우높음(5))

(4) 전반적으로 동 제도가 중소기업의 정규직 근로자 비율을 높이는데 효과적인 것이라 생각하십니까?

(효과성: 없음 (1), 낮음 (2), 보통(3), 높음 (4), 매우높음 (5))

(4-1) 그 이유는 무엇입니까 ?

(5) 동 제도를 어떻게 개선해야 한다고 생각하시고 그 이유는 무엇입니까 ?

(예: 제도 홍보 강화, 폐지 후 고용증가 세액공제 또는 비정규직 임금지원 등으로 전환 제도 적용대상 조정 등)

