

산전후휴가 실시 기업에 대한 세제 지원

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

과제책임자 : 김영옥 선임연구위원

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

요 약

취학전 자녀의 양육과 직장 내의 경력관리 및 경제적 보상의 문제를 해결하여 여성의
취업을 촉진시키기 위해서는 기업의 관련 비용부담의 완화가 필요하므로 산전후휴가 실
시 기업에 대한 조세 지원 방안을 마련

1. 정책의 목적 및 필요성

- 헌법 제11조 제1항 및 제36조 제2항은 성별에 따른 차별 금지(평등권) 및 모성보호를 위한 국가의 역할 등을 규정하고 있음
 - 여성의 경우 현실적으로 출산 및 육아의 부담 때문에 취업 중 일정기간 동안 경제활동이 중단될 수밖에 없는데 이러한 문제점은 상당 부분 열악한 육아여건에 기인함
 - 출산 후 여성의 사회적 재진출과 관련하여 현행 조세제도를 분석해 보면, 전체적으로 출산 이후 육아부담에서 벗어나 정상적인 경제활동을 하도록 지원하는 효과가 부족한 것으로 평가됨

- 세제지원을 통해 출산으로 인해 초래되는 여성의 경제활동 중단의 문제점을 해결할 수 있도록 함
- 취학전 자녀의 양육과 직장 내의 경력관리 및 경제적 보상의 문제를 해결하여 여성의 취업을 촉진시키기 위해서는 기업의 관련 비용부담의 완화가 필요하므로 산전후휴가 실시 기업에 대한 조세지원이 요구됨
- 육아휴직의 경우, 직장보육시설이 크게 부족한 상황에서 취학 전 자녀의 양육을 위해 여성근로자가 불가피하게 동(同)휴직을 신청하더라도 대부분의 경우 최대 1년으로 기간이 충분하지 못하고 월 50만원의 충분하지 못한 급여로 경제적 어려움을 일으킬 수 있음.
 - 반면 산전후 휴가의 경우, 육아휴직에 비해 여성근로자가 자유롭게 적용할 수 있고 급여도 비교적 커 기초적인 모성보호와 출산장려를 위한 보다 효과적인 지원방안임

2. 정책의 추진방향

- 산전후휴가급여의 필요경비 인정
- 현행 산전후휴가 제도는 사업주가 동 급여를 지급한 것으로 본다는 근거 법령(남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률)에도 불구하고 세법상 이를 사업주의 필요경비로 인정하지 않기 때문에 출산 여성근로자와 사업자 간에 이해관계의 괴리가 발생할 수 있는 문제점이 있음
 - 산전후휴가급여의 일정비율에 대한 세액공제의 도입을 고려해 볼 수 있으나, 유사한 성격의 육아관련 급여와의 형평성 문제 때문에 적용이 곤란한 경우가 예상됨
 - 산전후휴가급여를 과세소득 계산 시 공제가능한 필요경비로 인정하면서 대체인력의 고용을 위해 지출한 추가적 인건비에 대해서는 일자리 나누기(job-sharing) 지원 규정(조세특례제한법 제30조의3)과 유사하게 동

인건비의 일정비율을 해당 기업의 과세소득에서 추가로 공제하도록 하는 방안¹⁾이 대안이 될 수 있음

3. 정책효과

- ☐ 출산으로 인한 여성들의 경제활동 중단 완화
- ☐ 출산을 전후하여 여성근로자가 안정적으로 경제활동과 육아를 병행할 수 있도록 지원함
- ☐ 출산후 여성의 경제활동에 대한 차별을 시정함으로써 헌법상의 평등권을 충실하게 실현
- ☐ 저출산 문제의 해결에도 공헌할 수 있고 가족친화적인 직장문화를 조성함으로써 일과 가정이 조화롭게 공존할 수 있는 사회여건의 조성에도 공헌할 것으로 예상

▶ 주관부처 : 기획재정부(법인세제과)

▶ 관계부처 : 기획재정부(조세특례제도과), 여성가족부, 고용노동부, 보건복지부(보육정책과)

1) 실질적으로는 필요경비를 중복적으로 인정하는 방안이다.