

장애인 고용 촉진을 위한 조세지원 방안

- 사회적기업 활용을 중심으로 -

김재준* · 김이배**

<요 약>

본 연구는 장애인 고용 실태의 파악, 현행 조세지원제도 분석을 통해 우리나라의 장애인 고용 촉진을 위한 국가 정책적 측면의 개선 방안을 모색하고자 하였다. 또한 사회적기업을 활용한 장애인 고용 증대효과를 위하여 현행 사회적기업에 대한 조세지원 제도를 분석하고, 개선 방안을 찾고자 하였다.

우리나라는 2000년대 초반부터 장애인 고용에 대한 사회적 논의가 본격화되고, 중증장애인 고용 개선을 위한 법적 제도를 마련했음에도 불구하고, 우리나라의 장애인의 경제활동 수준과 고용률은 매우 낮은 수준을 벗어나지 못하고 있는 실정이다.

취약계층에 대한 일자리 창출을 목적으로 하는 사회적기업은 중증장애인의 고용까지도 수용할 수 있는 가능성이 있다. 이에 본 연구는 사회적기업에 대한 조세지원을 통한 장애인 고용 증대 방안을 제시하고자 한다. 이를 뒷받침하기 위하여 사회적기업의 현황을 분석하고, 현행법상 사회적기업에 대한 조세지원제도를 해외 사례와 비교하여 분석하였다.

그 결과 비교적 사회적기업 활용이 활발한 미국, 일본, 영국 등의 국가들이 사회적기업에 대한 법적·제도적 장치를 마련하지 않은데 비하여 우리나라는 사회적기업에 대한 명시적 법규정과 조세지원 제도를 갖추고 있다는 점에서 높이 평가할 수 있었다. 그러나 관련법이 장애인 고용에 대한 별도의 규정을 두고 있지 않아 실제 노동시장에서 장애인이 후순위로 밀릴 수 있는 미비점을 여전히 가지고 있기 때문에 이에 대한 개선안 마련이 필요하다. 사회적기업에 대한 조세지원 제도의 개선을 통한 장애인들의 고용과 생산 활동 참여를 보장할 수 있는 여건의 마련과 운영상의 지속성의 보장은 궁극적으로 장애인 고용 증대라는 공익적·사회적 목적 실현을 가능케 할 것으로 기대된다.

<주제어> 조세특례제한법, 사회적기업, 장애인 고용

* 안산대학교 세무회계과 부교수, jjkim@ansan.ac.kr, 주저자

** 덕성여자대학교 회계학과 부교수, kyibae@duksung.ac.kr, 교신저자

본 연구는 덕성여자대학교 2016년도 교내연구비 지원에 의해 수행되었음.

I. 서 론

2006년 12월 제 61차 UN 총회는 192개 회원국의 만장일치로 “장애인권리협약(Convention on the Rights of Persons with Disabilities)”을 채택하였다. 이 협약은 21세기 최초의 국제인권법에 따른 인권조약으로서, 장애인이 인간으로서 가지는 존엄성을 재차 확인하고 장애인의 인권보장을 위해 노력할 의무 등을 명시한 50개의 조항과 선택의정서로 이루어져 있다. 특히, 본 협약 제27조는 장애인의 노동할 권리를 인정하고, 장애인에게 개방적이고 통합적으로 접근 가능한 노동시장과 근로환경에서 자유롭게 선택한 직업을 통해 삶을 영위할 수 있는 기회를 가질 권리를 규정함으로써 국가 또는 사회가 적극적인 우대조치를 통해 장애인 고용을 증진해야 하는 책임을 가지고 있음을 분명히 하였다(Rimmerman 2013).¹⁾

최근 들어 우리나라는 다른 OECD 회원국들과 비교하여 전체 실업률에서 역주행 현상을 겪고 있다. 우리나라 실업률은 2013년 3.1%에서 2016년 3.7%로 3년 연속 상승한데 반하여, OECD 회원국의 평균 실업률은 같은 기간 7.9%에서 6.3%로 3년 연속 하락세를 보였다. 이는 산업 혁신이나 노동개혁 등이 더디게 진행됨에 따른 낮은 고용창출 여력 때문이라는 지적이 나오고 있다. 발생한 낮은 고용창출 여력이 원인이라는 지적도 나오고 있다. 국내·외를 막론하고 장애인 실업률 문제는 더 열악한 상황을 보이고 있다. 2010년 OECD는 2000년대 중반 기준 회원국들의 장애인 실업률 통계를 발표하였는데, 미국·멕시코·아이슬란드를 제외한 26개국들의 장애인 실업률이 비장애인에 비해 2배에서 최고 3.5배가량 높은 것으로 보고되었다(OECD, 2010). 구체적으로 2010년 기준으로 미국의 경우 장애인 실업률이 20.2%, 비장애인 실업률 10.1%로 장애인 실업률이 2배가량 높았고, 영국의 경우에도 장애인 실업률이 11%로, 비장애인 실업률 7.5%보다 높았다. 우리나라 역시 장애인 실업률이 7.76%로 비장애인 실업률 3.4%보다 2배 이상 높게 나타났다(한국보건사회연구원 2011).

이러한 장애인의 낮은 고용률에 영향을 미치는 여러 가지 이유 중에서 가장 우선적인 문제는 노동시장의 유연성과 노동기본권에 대한 인식 부족일 것이다. 노동시장의 유연성 개선을 위하여 각 국가들은 노력을 하고 있지만, 유연성 확보만으로는 장애인의 고용기회를 개선에 한계가 있기 때문에 사회적문제와 장애인 일자리 문제를 동시에 해결할 수 있는 사회적 기업(Social Business)이 주목받고 있다(Yunus 2011). 그러나 사회적기업은 태생적으로 가지고 있는 공익적·사회적 목적을 실현하면서 장애인 고용을 담당하기에는 낮은 수익구조와 높은 비용을 감당해야 하므로 지속성 확보를 위한 지원 제도의 마련이 필요하다.

이에 본 연구는 장애인 고용 촉진 방안 모색을 위하여 국가 정책적 측면에서 접근하고자 조세 지원 제도를 활용한 개선방안을 고찰하였다. 이를 위하여 우리나라의 장애인 고용 현황을 분석

1) 2012년 12월 기준으로 126개국이 장애인권리협약을 채택하여 비준하였고, 우리나라 정부는 2008년 일부에 대하여 비준을 완료하였다.

하여 현 실태를 파악하고, 현행 법제도상에 나타나고 있는 고용 관련 조세지원 제도를 조사하였다. 그리고 취약계층의 일자리 창출 및 사회서비스 전달 등을 목적으로 하는 사회적기업의 장애인 고용 효과에 주목하여 이를 높일 수 있는 조세지원 제도를 고찰하였다. 이에 국내의 사회적기업 현황 및 조세지원 제도를 조사하고, 해외 국가의 사회적기업에 대한 조세지원 제도를 비교하였다. 즉, 본 연구는 사회적기업을 활용하여 장애인들의 고용과 생산 활동 참여를 도모할 수 있는 가능성을 발견하고, 현행 정책의 개선 방안을 도출하였다는 점에서 의미가 있다.

II. 현행 고용 지원 조세 제도

2008년의 전 세계적인 금융위기는 경제 불황과 실업률 증가 문제를 초래하였다. 세계 경제 흐름에 지대한 영향을 미치는 미국의 경우, 국내총생산(GDP)²⁾은 2000년 4.1%에서 2008년에는 -0.3%, 2009년에는 -2.8%를 기록하며 마이너스 성장세를 보였고, 실업률에서는 2000년 4.0%에서 2008년 5.8%, 2010년 9.9%로 증가하였다. 우리나라는 실업률에서 2000년 4.4%, 2008년과 2010년 3.2%를 기록하여 미국보다는 높지 않지만 국가적인 문제로 해결책 마련이 필요한 실정이다.

일반적으로 고용 증대는 노동공급 측면과 노동수요 측면에서 창출되는데, 대부분의 국가들이 이 두 가지 측면을 적절히 활용하여 고용 증대 정책을 펼치고 있다. 우리나라는 취업알선, 직업훈련, 임금보조 등을 통한 노동공급 측면의 제도와 함께 조세특례제한법(이하 조특법)상 노동수요 촉진을 위한 조세지원제도를 활용하고 있으며, 실질적인 고용 주체인 기업의 입장에서 볼 때 후자를 활용하는 것이 고용 증대의 효과가 더 클 것이다. 이와 관련하여 박재혁·정규언(2017)은 2010년부터 시행된 고용창출을 위한 조세지원 제도의 효과를 검증한 연구를 통해 고용창출을 위한 조세지원제도가 기업의 고용증가와 유의한 관계가 있음을 밝혀 현행 고용지원 관련 세제가 기업의 고용창출에 전반적으로 긍정적인 효과가 있음을 주장한 바 있다.³⁾

현행 고용 지원 관련 조세제도는 2010년 3월 신설된 고용증대세액공제와 동년 12월 신설된 고용창출투자세액공제, 그리고 2011년 신설된 고용유지 중소기업 등에 대한 과세특례제도가 있다. 이 세 가지 제도에 의한 조세지출이 2016년 기준으로 전체 고용지원을 위한 조세지출의 91.4%를 차지하고 있어 우리나라의 대표적인 고용지원 조세 제도에 해당한다고 할 수 있다. 다

2) 국제통화기금(IMF)이 제공하는 IMFDataMapper의 실질GDP를 기준으로 작성하였다. 미국은 2009년 이후 마이너스 성장세에서 벗어났으나, 2011년 1.6%, 2015년 2.9%, 2017년 2.2%를 기록하며 2000년대 초반 성장세를 회복하지 못하고 있다.

3) 다만, 대기업 및 중견기업과 달리 중소기업의 경우 고용지원 세제의 효과가 없는 것으로 나타나 우리나라 고용의 대부분을 담당하고 있는 중소기업에 대한 고용 지원 세제의 효과성을 높이는 방향으로 세제 지원 수준 조정에 대한 시사점을 제공하고 있다.

음에서는 현행 조특법 상의 고용 지원 조세제도를 1. 고용증대세액공제, 2. 고용 창출 관련 조세 지원 제도, 3. 고용유지 관련 조세지원 제도, 4. 복직 및 재고용 관련 조세지원 제도로 구분하여 정리하였다.

1. 고용증대세액공제(구 조특법 제30조의4)

참여정부는 30만 일자리 창출이라는 고용 목표 아래 2004년 7월부터 2005년 12월까지 한시적으로 고용증대특별세액공제 제도를 운영한 바 있다. 그러나 이후 조세지출 규모상 효과적인 고용 지원 조세 제도는 마련되지 않았고, 2010년 3월에 고용증대세액공제가 신설되면서 본격적인 고용지원 조세 제도가 시행되었다고 할 수 있다. 동 제도는 중소기업에 대한 세제 지원을 통해 중소기업의 고용부담 경감을 목적으로 2010년 3월 1일부터 2011년 6월 30일까지 해당 과세연도에 직전 과세연도보다 상시근로자 수를 증가시킨 경우에 증가한 고용인원 1인당 300만원을 소득세 또는 법인세에서 공제하는 제도이다⁴⁾. <표 1>은 고용증대세액의 연도별 조세지출 규모를 나타내고 있다.

<표 1> 고용증대세액공제 조세지출 규모(신설이후~2013)

(단위 : 억 원)

구 분	2010	2011	2012	2013	2011년 대비 2013년 증감률
소득세	신설	137	151	32	▽ 76.6
법인세		752	710	155	▽ 79.4
합 계		890	861	187	▽ 78.9

출처 : 조세지출예산서(<http://likms.assembly.go.kr/bill/>)

2. 고용 창출 관련 조세지원 제도

가. 고용창출투자세액공제(조특법 제26조)

2010년 12월 신설된 ‘고용창출투자세액공제’는 고용과 연계된 투자에 대해서 지원하는 제도로 2011년 1월 1일부터 시행되었다. 기업의 일자리 창출 노력을 제고하기 위한 목적 하에 대기업, 중견기업, 중소기업을 대상으로 투자금액의 일정비율을 세액공제 하되, 상시근로자 증가인원에 1인당 일정 금액을 곱한 금액 한도에서 공제한다. 시행 초기에는 2011년 투자 분에 대해서 사업용 자산 투자금액의 1%를 상시근로자 증가인원 1인당 1,000~1,500만원 한도에서 세액

4) 고용증대세액공제는 2011년 6월 30일 적용기한 도래에 따라 폐지되고, 2011년 12월 중소기업의 고용증가 인원에 대한 사회보험료의 부담 증가 상당액을 공제하는 제도인 ‘중소기업 고용증가 인원에 대한 사회보험료 세액공제(조특법 제30조의4)’로 개정되었다.

을 공제하였다. 2012년 투자 분부터는 기본공제와 추가공제로 구분하여 기본공제에 대해서는 투자금액의 3~4%, 추가공제는 2~3%를 상시근로자 증가인원 1인당 1,000~2,000만원 한도로 공제하고, 이후에는 기업규모에 따라 공제율과 세액 공제 한도액을 변경하면서 유지되고 있다. 아래 <표 2>는 고용창출투자세액공제의 변화 내용을 정리한 표이다.

<표 2> 고용창출투자세액공제 변화 내용

구 분	내 용
2011년 투자 분	사업용 자산 투자금액의 1%를 상시근로자 증가인원 1인당 1,000~1,500만원 한도에서 세액공제
2012년 투자 분	기본공제의 경우 투자금액의 3~4%, 추가공제의 경우 2~3%를 상시근로자 증가인원 1인당 1,000~2,000만원 한도로 공제
2013년 투자 분	대기업, 중견기업의 기본공제율 1% 인하, 추가공제율 1% 인상 중소기업의 경영 악화를 고려하여 고용 감소의 경우에도 기본공제 허용
2014년 투자 분	직전 3년 평균 매출액 3천억 원 미만 기업을 중견기업으로 구분 대기업의 기본공제율 1% 인하
2015년 투자 분	대기업 기본공제 폐지, 중견 및 중소기업 기본공제율 1% 인하, 추가공제율 1% 인상
2016년 투자 분	상동
2017년 투자 분	추가공제율에 대해서 중견기업 1%, 중소기업 2% 인상 상시근로자 증가인원 1인당 세액공제 한도액 500만원 인상

출처 : 박재혁 · 정규언(2017)의 연구내용을 표로 재구성

아래 <표 3>은 동 제도의 연도별 조세지출 규모를 나타낸 것으로, 2012년 대비 2015년의 조세지출 규모가 증가한 것을 알 수 있다. 그러나 조특법 제127조(중복지원의 배제)에 따라 동 제도를 적용받는 경우에는 유사 제도인 ‘고용증대세액공제’와 중소기업 고용증가인원에 대한 ‘사회보험료 세액공제’를 중복 적용할 수 없기 때문에 2015년 기준으로 중소기업 중 이 제도를 적용받은 기업은 전체 318,369개 중 0.8%에 불과하다⁵⁾. 선행연구의 결과에서도 고용창출투자세액공제 실적의 저조함 및 문제점을 지적하며 본 제도의 효과 제고를 위하여 정책적 개선이 필요함을 보고한 바 있다(심충진 · 김유찬 2011 ; 김윤희 외 2013 ; 김종열 · 윤태화 2015).

5) 2015년 결산서상 당기순이익을 신고한 중소기업 법인 318,369개 중 고용창출투자세액공제를 적용 받은 기업은 2,607개로 0.8%에 불과하며, 중소기업 등에 대한 특별세액감면 제도를 적용받은 기업 159,784개 (50.2%)에 크게 못 미치는 수준이다(2016년 국세통계연보).

〈표 3〉 고용창출투자세액 조세지출 규모(신설이후~2015)

(단위 : 억 원)

구 분	2011	2012	2013	2014	2015	2012년 대비	2015년 증감률
소득세		525	195	106	156	▽ 70.3	
법인세		813	7,185	8,919	4,774	△ 487.2	
합 계	신설	1,338	7,380	9,025	4,930	△ 268.4	

출처 : 조세지출예산서(<http://likms.assembly.go.kr/bill/>)

나. 근로소득을 증대시킨 기업에 대한 세액공제(조특법 제29조의4)

‘근로소득을 증대시킨 기업에 대한 세액공제’는 근로자의 임금을 인상한 기업에 대하여 직전 3년 평균 초과 임금증가분의 일정 비율에 해당하는 금액을 세액 공제하는 제도이다. 직전 3년 평균 초과 임금증가분에 대해서 대기업의 경우에는 5%, 중견기업과 중소기업은 10%를 해당 과세연도의 소득세 및 법인세에서 세액공제 한다.

다. 청년고용을 증대시킨 기업에 대한 세액공제(조특법 제29조의5)

2015년 신설된 제도로 직전 과세연도 대비 청년근로자 수가 증가한 기업에 대하여 중소기업의 경우 1,000만원, 중견기업 700만원, 대기업 300만원을 곱한 금액을 해당 과세연도의 소득세 또는 법인세에서 공제하는 제도이다.

〈표 4〉 청년고용증대 관련 조세지출 규모

(단위 : 억 원)

구 분	2015	2016 (잠정치)
소득세		121
법인세		420
합 계	신설	541

출처 : 조세지출예산서(<http://likms.assembly.go.kr/bill/>)

라. 중소기업 고용증가 인원에 대한 사회보험료 세액공제(조특법 제30조의4)

중소기업의 고용 의무에 대한 부담 완화와 일자리 창출을 목적으로 중소기업의 고용증가 인원에 대하여 사회보험료를 세액공제 하는 규정이다. 고용이 증가한 중소기업을 대상으로 사용자의 사회보험료 부담증가상당액의 50% 또는 100%를 해당 과세연도의 소득세 또는 법인세에서 세액공제 한다(이병산 2015).

〈표 5〉 중소기업 고용증가 인원에 대한 사회보험료 세액공제 조세지출 규모(신설이후~2015)
(단위 : 억 원)

구 분	2012	2013	2014	2015	2013년 대비 2015년 증감률
소득세		44	71	82	△ 86.4
법인세		257	301	344	△ 33.9
합 계	신설	301	372	426	△ 41.6

출처 : 조세지출예산서(<http://likms.assembly.go.kr/bill/>)

마. 외국인투자자에 대한 법인세 등의 감면(조특법 제121조의2 제14항2호)

외국인투자기업의 고용창출을 지원하기 위하여 외국인투자기업이 감면받는 소득세 또는 법인세의 총합계액⁶⁾이 고용을 기준으로 하는 다음의 각 항목의 합한 금액을⁷⁾ 초과하는 경우에 그 금액을 한도로 세액을 감면하는 규정이다.

- 가. 해당 과세연도의 해당 외국인투자기업의 상시근로자 중 산업수요맞춤형고등학교등의 졸업생 수×2천만 원
- 나. 해당 과세연도의 해당 외국인투자기업의 가목 외의 상시근로자 중 청년근로자, 장애인근로자, 60세 이상인 근로자 수×1천 500만원
- 다. (해당 과세연도의 상시근로자 수-가목에 따른 졸업생수-나목에 따른 청년근로자, 장애인근로자, 60세 이상인 근로자 수)×1천만 원

3. 고용유지 관련 조세지원 제도

고용유지 중소기업 등에 대한 과세특례(조특법 제30조의3)는 중소기업이 종업원의 근로시간 단축 방식으로 고용을 유지하는 경우에 근로자와 중소기업은 임금삭감액의 50%를 종합소득금액 또는 각 사업연도의 소득에서 공제 받는 규정이다. 아래 <표 6>은 동 제도 시행에 따른 조세지출 규모로, 2010년 대비 2015년에 97.0% 감소하여 효과가 미미한 것으로 나타났다. 본 제도는 임금 삭감의 수단으로 악용될 우려가 있어 시간당 임금 감축 방지 대책이나 근로시간 단축에 따른 고용의 질 하락 방지 대책이 필요하다.

- 6) 조특법 제121조의2 제2항 및 제12항 제1호가 적용되는 감면기간 동안 감면받는 소득세 또는 법인세의 총합계액을 의미한다.
- 7) 다만, 조특법 제121조의2 제1항 제1호의 경우에는 외국인투자누계액의 100분의 50에 상당하는 금액을 한도로 하고, 제1항 제2호의 경우에는 외국인투자누계액의 100분의 40에 상당하는 금액을 한도로 하며, 제1항 제2호의2부터 제2호의9까지, 제3호 및 제12항 제1호의 경우에는 외국인투자누계액의 100분의 30에 상당하는 금액을 한도로 한다.

〈표 6〉 고용유지 중소기업 등에 대한 과세특례 조세지출 규모(2010~2015)

(단위 : 억 원)

구 분	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2010년 대비 2015년 증감률
소득세	8	0.5	0.4	0.64	0.36	1.45	▽ 81.9
법인세	7	0.3	0.35	0.47	0.35	1.42	▽ 79.7
합 계	1	0.2	0.05	0.17	0.01	0.03	▽ 97.0

출처 : 조세지출예산서(<http://likms.assembly.go.kr/bill/>)

4. 복직 및 재고용 관련 조세지원 제도

복직 및 재고용을 촉진하기 위한 조세지원 제도에는 경력단절 여성 재고용 중소기업에 대한 세액공제(조특법 제29조의3)와 정규직 근로자로의 전환에 따른 세액공제(조특법 제30조의2), 산업수요 맞춤형 고등학교 등 졸업자를 병역 이행 후 복직시킨 중소기업에 대한 세액공제(조특법 제29조의2)등 세 가지 제도가 있다.

먼저 ‘경력단절 여성 재고용 세액공제’는 중소기업이 경력단절 여성을 재고용하고 인건비를 지급하였을 경우, 인건비의 10%를 해당 과세연도의 소득세 또는 법인세에서 세액공제 한다. ‘정규직 전환에 따른 세액공제’는 중소기업이 비정규직 근로자를 정규직 근로자로 전환할 경우에 1인당 100만원을 해당 과세연도의 소득세 및 법인세에서 세액공제 하는 제도이다. 마지막으로 ‘산업수요 맞춤형 고등학교 등 졸업자를 병역 이행 후 복직시킨 중소기업에 대한 세액공제’는 군 미필 특성화고 등의 졸업자 취업을 지원하기 위한 조세지원 정책이다. 중소기업이 산업수요 맞춤형 고등학교 등을 졸업한 날부터 2년 이상 경과하지 아니한 사람을 고용하였을 경우, 그 근로자가 병역을 이행한 후 복직하였을 때 복직 후 2년 이내에 지급한 인건비의 10%를 해당 과세연도의 소득세 또는 법인세에서 세액공제 하는 제도이다. 아래 <표 7>은 위의 세 가지 제도의 조세지출 규모를 정리한 것이다.

〈표 7〉 복직 및 재고용 관련 조세지원 제도 조세지출 규모

(단위 : 억 원)

구 분		2013	2014	2015
경력단절여성 재고용 중소기업에 대한 세액공제	소득세		신설	0
	법인세			0
	합계			0
산업수요 맞춤형 고등학교 등 졸업자를 병역 이행 후 복직시킨 중소기업에 대한 세액공제	소득세	신설	0	0.01
	법인세		0	0
	합계		0	0.01

〈표 7〉 복직 및 재고용 관련 조세지원 제도 조세지출 규모 (계속)

구 분		2013	2014	2015
정규직 근로자로의 전환에 따른 세액공제	소득세	신설	0.02	0.89
	법인세		0.29	3.01
	합계		0.31	4

출처 : 조세지출예산서(<http://likms.assembly.go.kr/bill/>)

III. 장애인 고용 지원 조세제도

1. 장애인 고용 실태

우리나라의 장애인 고용 실태를 살펴보면, 2013년 전체 상시근로자 12,149,124명 중 장애인 상시근로자 수는 172,470명이고, 2015년 전체 상시근로자 12,872,245명 중 장애인 상시근로자 수는 187,630명으로 2013년 대비 2015년의 장애인 고용 증가율은 1.6%에 불과했다.⁸⁾ 이와 같은 저조한 장애인 고용 문제의 해결을 위해서는 장애인에게 불리한 노동시장 조건과 물리적 장벽, 일반 대중의 장애인에 대한 관념 및 장애유형에 따른 선호도 등 사회적지지 부족 등을 해결하기 위한 장애인고용정책의 다변화가 필요한 실정이다.

2016년 기준 장애인고용패널조사⁹⁾에 따르면, 전체 조사 대상 1,387,802명 중 장애인 취업자 수는 690,828명으로 49.8%이나, 실업자 비율은 3.4%, 비경제활동인구¹⁰⁾ 비율은 46.8%로 장애인의 경제활동에 대한 기대감이 저조한 것을 알 수 있다.

8) 장애인고용패널조사(통계청 국가통계포털 : <http://kosis.kr/index/index.do>)

9) 우리나라는 2008년부터 장애인고용패널조사를 도입하여 매년 조사를 실시하여 장애인 고용관련 자료를 축적해 오고 있다. 장애인고용패널조사는 2008년~2015년 시행된 1차 웨이브 조사 패널의 자연감소분, 고령화 문제 해결, 타 조사와의 차별화 및 역할 분담을 고려하여 2016년 새로이 2차 웨이브를 구축하여 2016년 5월 15일 기준 만 15~64세 등록 장애인 4,577명을 조사 표본으로 시행되었다(통계청 조사통계팀 2017.06.08.).

10) 만 15세가 넘는 인구 가운데 일할 수 있는 능력은 있으나 일할 의사가 없거나 또는 전혀 일할 능력이 없어 노동공급에 기여하지 못하는 사람을 의미한다.

〈표 8〉 장애인 인구의 경제활동 상태

구 분		추정수(명)	비율(%)
	전체	1,387,802	100.0
경제활동 상태	취업자	690,828	49.8
	실업자	47,789	3.4
	비경제활동인구	649,185	46.8

출처 : 장애인고용패널조사(통계청 국가통계포털 : <http://kosis.kr/index/index.do>)

한편, 장애인 임금근로자들의 고용시장에서의 위치를 가늠해 보기 위하여 일자리 종류 및 실질 취업경로를 살펴보았다. 먼저 장애인 취업자의 종사상 지위를 살펴보면, 장애인 취업자 690,828명 중 임금근로자는 68.3%이고, 임금근로자 중 상용근로자가 43.7%, 일용근로자와 임시근로자가 각각 12.8%와 11.8%를 차지하고 있다.

〈표 9〉 장애인 취업자의 종사상 지위

구 분		추정수(명)	비율(%)
전체		690,828	100
임금/비임금	임금근로자	471,654	68.3
	비임금근로자	219,174	31.7
종사상 지위	상용근로자	302,022	43.7
	임시근로자	81,419	11.8
	일용근로자	88,213	12.8
	자영업자	165,607	4.0
	무급가족종사자	53,567	7.8

출처 : 장애인고용패널조사(통계청 국가통계포털 : <http://kosis.kr/index/index.do>)

장애인 임금근로자 중 민간회사 또는 개인사업체에 종사하고 있는 비율이 69.5%로 가장 많았는데, 이들 중 직접 채용정보를 습득하여 지원하는 비율 19.2%보다 지인 소개 및 추천을 통해 취업하는 경우가 50.5%로 더 높게 나타났다. 이러한 장애인 근로자의 단순한 취업경로는 여전히 장애인 근로자가 일반노동시장에서 후순위로 밀리기 때문이라고 해석할 수 있다.

〈표 10〉 장애인 임금근로자의 현 일자리 종류 및 실질 취업경로(1순위)

구 분		추정수(명)	비율(%)
	전체	471,654	100
일자리 종류 ^{주1)}	민간회사 또는 개인사업체	327,606	69.5
	외국계회사	3,447	0.7
	정부 및 지자체	21,351	4.5
	정부 및 지자체가 창출한 재정지원 일자리	31,537	6.7
	공공기관 및 공기업	13,516	2.9
	복지관, 직업재활시설, 단체, 협회, 재단, 사단 등	25,190	5.3
	소속되어있지 않음	43,153	9.1
실질 취업경로 (1순위) ^{주2)}	직접 채용 관련 정보를 습득하여 지원	90,758	19.2
	공공 및 민간 취업알선기관의 취업알선	44,274	9.3
	복지관, 직업재활시설, 단체, 협회 등의 취업알선	31,009	6.6
	주변 지인 소개 및 추천	238,229	50.5

주1 : 모름, 무응답 추정 수는 5854명으로 전체 대비 1.2%에 해당함

주2 : 그 밖에 응답은 학교 및 학원의 추천 13081명(2.8%), 직접 사업체에 문의 45353명(9.6%), 기타 4626 (1.0%), 모름 및 무응답 4314(0.9%) 임

출처 : 장애인고용패널조사(통계청 국가통계포털 : <http://kosis.kr/index/index.do>)

2. 현행 장애인 고용 지원 조세제도

우리나라의 장애인 고용 관련 법제는 장애인들의 근로권과 평등권 실현을 목적으로 하고 있다. 1990년 제정된 사업주의 고용의무를 중심으로 한 ‘장애인고용법’과 2007년 제정된 ‘장애인차별금지법’을 큰 축으로 하여 장애인들의 능력에 맞는 직업생활을 보장하고 있다. 하지만 현행 조특법은 노동수요 촉진 측면에서 기업들의 장애인 고용 증대 효과를 도모할 수 있는 조세지원 제도에 대해서 별도의 장으로 구성하지 않고, 조특법 제26조, 29조의7, 제30조 등 개별 조항이 근로자의 범위에 장애인을 포함하고 있을 뿐 이다. 이 외에 조특법 제85조의6 제2항(사회적기업 및 장애인표준사업장에 대한 법인세 등의 감면)¹¹⁾에서 장애인 근로자의 고용안정 도모, 표준사업장 설립확대를 통한 장애인 일자리 창출을 목적으로 하는 장애인 표준사업장 및 사회적기업 등에게 법인세 또는 소득세의 세액을 감면하는 규정을 두고 있으며, 이 조항에 대해서는 다음

11) 조특법 제85조의6 제2항(사회적기업 및 장애인 표준사업장에 대한 법인세 등의 감면) : 장애인 근로자의 고용안정 도모, 표준사업장 설립확대를 통한 장애인 일자리 창출을 목적으로 하는 장애인 표준사업장 및 사회적기업으로 인증 받은 내국인이 해당 사업에서 발생한 소득에 대해 5년간 법인세 또는 소득세의 세액을 감면한다.

장의 장애인 고용 촉진을 위한 조세 지원제도 개선 방안에서 다시 다루기로 한다.

3. 해외의 장애인 고용 지원 조세제도

해외의 여러 국가들 역시 의무고용제와 차별금지제를 기반으로 장애인 고용 증대를 뒷받침하고 있다.¹²⁾ 대부분의 국가들은 장애인 고용 제도 시행에 있어 장애인의 장애유형이나 범위에 따른 실제적인 노동력 제공 여부를 현실적으로 판단하도록 하고, 장애인 의무고용대상자 범위나 차별금지에 대한 규정을 확대하는 경향이 있어, 장애인 고용에 있어 기업들에게 유연성을 제공한다는 점에서 시사점이 크다.

본 연구는 장애인 고용을 촉진하는 조세 지원 제도에 대하여 초점을 맞추고 있으므로, 그 대표적인 사례로 일본과 미국의 장애인 고용 관련 조세지원 제도를 살펴보았다.

가. 일본

일본은 장애인을 일정 수준 이상 고용한 사업주에게 법인세와 소득세 측면에서 다양한 세제 지원을 하고 있다. 구체적으로 국세 측면에서의 ‘기계 등의 할증상각 조치’, ‘조성금의 비과세 조치’와, 지방세 측면에서의 ‘사업소세의 경감조치’, ‘부동산취득세의 경감조치’, ‘고정자산세의 감액조치’등이 있다. 다만, 법인세 및 소득세에서 고정자산에 대한 할증 상각하는 방법을 주로 제공하는 것은 조세부담의 일시적 이연에 그칠 수 있다는 점에서 아쉬운 부분이다(김양태 외 2010).

〈표 11〉 일본의 장애인고용 관련 조세지원제도 내용(국세 측면)

지원제도	적용 대상 사업주	지원내용
기계 등의 할증상각	- 장애인고용비율^{주)} 50% 이상 - 고용 장애인 수가 20인 이상의 경우에는 장애인고용비율이 25% 이상	당해 연도 또는 그 이전 5년 내의 취득, 제작, 건설한 기계 및 설비 등에 대해 상각한도에 추가하여 기계 24%, 공장용 건물 32% 할증상각
조성금의 비과세	장애인고용납부금 제도에 따른 조성금 또는 장애인고용계속조성금의 지급을 받는 사업주	- 해당 고정자산의 취득 또는 개량에 충당된 조성금의 금액에 대하여 총수입 금액에 불산입 - 또는 압축기장에 의해 손금산입

주 : 장애인고용비율이란 상시 고용하는 종업원의 총 수에 대한 고용 장애인 수의 비율을 의미
출처 : 최종철(2002), 이세영(2011)의 자료 재구성

12) 의무고용제 기반의 국가로는 프랑스, 일본, 벨기에 등이 있고, 차별금지제 기반 국가로는 캐나다, 미국, 영국, 호주, 네덜란드가 있으며, 두 유형을 병행하는 국가에는 독일과 한국이 있다.

〈표 12〉 일본의 장애인고용 관련 조세지원제도 내용(지방세 측면)

지원제도	적용 대상 사업주	지원내용
사업소세의 경감	종사자 비율에 의한 경감조치	종사자 비율에 의한 사업소세의 과세표준이 되는 종사자 급여총액의 산정에 있어 장애인에게 지불한 임금 전체를 급여총액에서 공제
	자산비율에 관한 경감조치 ^{주1)}	사업소세의 과세표준이 되는 사업체의 바닥면적 산정에 대해서 해당 사업체의 바닥면적의 50%에 상당하는 면적을 공제
	신설 또는 증설에 관계된 사업체 경감조치 ^{주2)}	신증설에 관계된 사업소세의 표준과세가 되어야 할 사업체의 바닥면적의 산정에 있어 50%에 해당하는 면적을 공제
부동산취득세 경감	상시 고용하는 장애인과 단시간근로 중증장애인을 합하여 20인 이상을 고용하고, 그 고용비율이 50% 이상인 중증다수조성금을 받는 사업주	해당 조성금을 받아 취득한 시설에 대해 취득한 날로부터 3년 이상 사업용으로 제공하였을 경우 해당 시설 가격의 10분의 1에 상당하는 금액에 세율을 곱하여 얻은 금액을 세액으로부터 감액
고정자산세 감액	부동산취득세 경감조치와 동일한 사업주	중증다수조성금의 지급을 받아 취득한 가옥 중 작업용으로 제공한 것에 대하여 취득 후 5년 간 해당 작업용으로 제공된 가옥 중 장애인고용비율을 곱하여 얻은 금액에 상당하는 부분에 고정자산세의 과세표준을 본래의 가격의 6분의 5의 금액으로 함

주1) : ① 상시 고용하는 장애인과 중증장애인 단시간근로자를 합하여 10인 이상 고용하고, ② 상시 고용하는 근로자의 총수에 대한 상시 고용하는 장애인의 수와 단시간근로 중증장애인 수를 합한 수의 비율이 50%이상인 사업주로서, ③ 중증장애인 다수고용 사업체 시설설치 등 조성금을 받은 사업주와 자산비율 또는 신증설에 관계된 사업소세의 경감조치를 받은 사업주

주2) : 상시 고용하는 장애인과 단시간근로 중증장애인을 합하여 10인 이상을 고용하고, 그 고용비율이 50% 이상인 사업주로서 중증다수조성금을 받는 사업주

출처 : 김양태 외(2010), 이세영(2011)의 자료 재구성

한편, 일본의 후생노동성은 2011년 7월 장애인을 다수 고용하는 기업에 대한 세제우대조치확충안을 발표한 바 있다. 이전까지는 사업주가 세제상 우대 혜택을 받기 위해서는 전체 종업원 수 중 장애인이 차지하는 비율이 50%이상 이거나, 고용하고 있는 장애인 수가 20인 이상, 또는 전체 종업원 수 중 장애인이 차지하는 비율이 25% 이상 등의 요건을 충족시키는 경우에 한하였다. 그러나 동 발표 이후 법정 고용률 1.8%를 달성한 기업과 장애인 고용 인원 중 중증장애인이 차지하고 있는 비율이 50%인 기업에게도 세제 우대를 제공하게 되었다(이세영 2011).

나. 미국

특히, 미국은 장애인 차별금지에 대한 구체적인 명시를 최초로 시도한 국가로서, 사회보장법, 재활법, 미국장애인법 등에서 장애 및 중증장애에 대한 다양한 정의를 토대로 목적에 맞는 장애인 고용 정책 시행이 가능하다는 점에서 시사점을 갖는다. 장애인 고용 관련 조세 지원과 관련하여서는 1976년 장애인에 대한 장벽을 없앤 기업에 대해 조세부담을 덜어주는 제도 마련을 시작으로, 1994년까지 장애인의 특정 소집단을 고용한 기업에 대하여 세액을 삭감하는 방법으로 시행되었다. 이후 미국장애인법(The Americans with Disabilities Act ; ADA)이 제정에 따라 장애인 고용에 따른 비용이 발생한 소기업의 조세 경감을 위하여 새로운 세금 공제 즉, 접근 공제를 도입 하였다. 접근 공제는 1990년 제정된 세입조정법은 적법한 소기업이 장애인법 이행을 위하여 소요한 비용의 10,000달러의 절반에 해당하는 금액을 세금 공제 청구할 수 있도록 허용하는 방식이다. 세액공제대상은 ① 장애인의 접근과 이용을 막는 건축물·물질·운송수단의 장벽을 제거하기 위한 비용, ② 시각장애인이 자료를 이용할 수 있도록 만드는 효과적인 방법의 제공을 위한 비용, ③ 청각장애인이 구두로 전달되는 자료를 이용할 수 있도록 만드는 효과적인 방법의 제공을 위한 비용, ④ 장애인을 위한 장비와 장치의 구입 또는 개조를 위한 비용, ⑤ 기타 동등한 서비스, 개선, 자료 또는 장비의 제공을 위한 비용 등의 사유로 지불·차용된 비용이다(최종철 2003).

IV. 장애인 고용 촉진을 위한 조세 지원제도 개선 방안

우리나라에서 시행되고 있는 장애인 고용장려금과 같은 보조금 지원 형태의 제도는 일정 비율의 장애인을 고용하지 않은 기업들이 부담하는 패널티적 성격의 고용부담금으로 구성된 것이기 때문에 인센티브 제도로 보기 어렵다. 반면 장애인을 고용한 기업들에게 제공되는 조세지원 제도는 관련 법규에 따라 시행되는 비교적 안정적이고 순수한 인센티브적 제도로써 기업들로 하여금 장애인 고용을 증대할 수 있도록 하는 유인책이 될 수 있다. 최종철 외(2002)의 연구는 장애인 고용 촉진을 위한 조세지원에 대하여 사업주 지원금에 대한 비과세 조치, 장애인고용을 위한 시설 등 투자에 대한 세액공제, 장애인고용촉진을 위한 사업소세 경감조치, 장애인생산품 판로활성화를 위한 세제지원방안 등을 제시한 바 있다. 이러한 연구에도 불구하고 아직까지 우리나라 고용지원 조세 제도 내에 장애인 고용에 대한 법률상·정책상 세제 지원제도의 개선이 이뤄지지 못하고 있는 실정이다. 이는 관련법의 개정 및 제도 개선이 현행 세법의 내용과 체계에 부합하여야 하고, 세법의 제정 원칙인 조세평등의 이념을 침해하지 말아야하는 한계가 있기 때문일 것이다.

이러한 측면에서 사회적기업에 대한 조세지원은 현실적인 문제 해결과 더불어 경증장애인 중

심의 고용과 여전히 장애인 고용에 대하여 고용부담금 납부를 선호하는 기업들의 행태와 같은 우리나라 장애인 고용 문제 해결에 도움이 될 수 있을 것이다. 다만, 현행 제도는 사실상 사회적 기업(또는 장애인표준사업장)의 증가를 유도하여 고용 증진 효과를 높이는 측면보다 이들 사업장에 지급해 오던 보조금에 혜택을 더하는 측면이 더 크다고 볼 수 있기 때문에 사회적기업 모델에 대한 면밀한 고찰을 통해 제도의 효과성을 높여야 할 것이다. 본 연구는 소외계층에 대한 일자리 창출을 목적으로 장애인들의 고용, 특히 장애인 중 취업에 어려움이 많았던 중증장애인 계층을 수용하는 측면에서 긍정적인 평가를 받는 사회적기업을 활용한 조세지원 제도 개선 방안을 찾고자 하였다.

1. 사회적기업의 개념과 현황

1999년 OECD 보고서는 사회적기업에 대하여 기업이 정신으로 조직된 사회적·경제적 목적을 추구하는 단체로 정의하고, 각국의 상황에 따라 법적 형태는 다르지만 사회 통합을 증진시켜 경제 발전에 기여한다는 점을 사회적기업의 주요 특징으로 보았다. 사회적기업은 다양한 정의를 가질 수 있으나, 세 가지 공통적인 특징을 가지고 있다. 첫째, 사회적기업은 직접적으로 시장에서 재화의 생산과 서비스의 공급에 관계하고, 거래를 통한 수익을 창출한다는 점에서 기업 지향적이다. 둘째, 사회적기업은 일자리창출, 거래, 지역서비스 제공 등의 사회적 목적 및 윤리적 가치를 가지고 있고, 구성원 및 지역사회에 대한 사회적 책임을 진다. 셋째, 사회적기업은 이해관계자들의 참여에 의한 지배구조(governance)와 소유구조를 가진 자율적 조직으로 창출된 이윤은 주주 또는 사회의 이익을 위해 분배되는 사회적 소유(social ownership)의 형태를 보인다(황정은 2011).

우리나라 사회적기업 육성법 제2조에 제시되어 있는 사회적기업 정의에 따르면, 사회적기업이란 취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하거나 지역사회에 공헌함으로써 지역주민의 삶의 질을 높이는 등의 사회적 목적을 추구하면서 재화 및 서비스의 생산·판매 등 영업활동을 수행하는 기업으로 정의하고 있다. 우리나라는 사회적기업 제도 마련 이전부터 장애인 고용에 대하여 다양한 제도를 시행해 왔으며, 여기에는 ‘장애인 보호 고용사업장’으로 통칭되는 고용노동부의 ‘표준사업장’과 보건복지부의 ‘장애인 직업재활시설’이 있다. 그러나 참여정부의 의무고용제 평가 과정에서 전반적인 장애인 고용률은 증가한 반면 중증장애인 고용률이 저조한 것으로 나타나 중증장애인들에게 일자리를 제공하는 대안으로서 사회적기업에 대한 논의가 시작되었다고 할 수 있다(이정주 외 2010). 이후 2007년 7월 ‘사회적기업육성법’의 시행으로 법적·제도적 토대 마련되었다.

기존에 운영되어 오던 표준사업장 및 직업재활시설과 사회적기업은 고용 기회의 제공과 장애인의 역량강화를 통한 사회통합의 역할과 기능을 수행한다는 점에서 공통점을 가지고 있다. 또

약간의 해석의 차이는 있으나 대체로 고용시장에서 후순위로 밀리는 중증장애인의 고용을 촉진하는 하나의 형태로 볼 수 있다. 즉, 사회적기업과 직업재활시설 및 표준사업장은 외형적으로 서로 다른 형태처럼 보이나, 목적과 내용면에서 유사한 점이 많다. 현재는 표준사업장이나 직업재활시설도 사회적기업육성법에 근거하여 일정 요건 충족 시 사회적기업으로 인증을 받을 수 있다. 그렇기 때문에 이들 세 부문의 장애인 고용 기능에 대한 평가는 구조 또는 규모면에서 요건을 잘 갖추고 시행되고 있는지 여부가 중요한 척도가 되고 있다.

사회적기업육성법 제정 이후 2007년 55개소가 사회적기업으로 인증을 받은 이후 그 수가 계속 증가하여 2017년 12월까지 총 2,161개가 인증을 받았고, 현재 유지 중인 사회적기업은 1,877개소 인 것으로 확인되었다(한국사회적기업인증원 2017). 장애인을 고용하고 있는 사회적기업 현황은 2014년 기준으로 전체 1,251개소 중 180개소(14.4%)가 중증장애인을 전체 또는 일부 고용하고 있는 것으로 추정된다. 기관 유형을 살펴보면 직업재활시설이 83개소(46.1%)로 가장 많았고 주식회사 35개소(19.4%), 표준사업장 5개소, 유한회사 3개소로 조사되었다(한국장애인개발원 2015).

〈표 13〉 사회적기업 인증 현황

1) 연도별 현황				(단위 : 개소)		
연도	신청 수	인증 수	현재 유지 중	현재 1,877개소 활동 중		
2007	166	55	37			
2012	317	142	127			
2017	306	256	256			
2) 설립경로별 현황						(단위 : 개소)
장애인작업장	자활기업	사회적협동조합	농어촌 공동체회사	예비사회적기업 / 기타 ^{주)}		
142	173	188	9	1,185 / 454		
3) 조직형태별 현황						(단위 : 개소)
영리(1,287)			비영리(590)			
상법상 회사	농(어)업 회사법인	협동조합	민법상법인	영농(어) 조합법인	사회적협동조합	
1,113(59.3%)	56(3.0%)	118(6.3%)	259(13.8%)	86(4.6%)	70(3.7%)	

주) : 설립경로 간 중복이 포함되어 있음

출처 : 한국사회적기업인증원(2017)의 자료를 일부 발췌하여 정리

2. 사회적기업을 활용한 장애인 고용 촉진 조세제도 개선방안

사회적기업육성법은 취약계층에 대한 일자리 창출을 목적으로 하고 있지만, 취약계층을 구체적으로 정의하지 않고 시행령에 위임하고 있다. 시행령 ‘장애인고용촉진 및 직업재활법’(2010년 전문개정)은 제2조 1호에서 장애인을 취약계층의 범주에는 포함하고 있으나, 장애인고용에 대한 의무규정을 명시하지 않고 있어 이 두 법제 모두 장애인 고용효과를 보장하기 어렵다는 한계가 있다. 즉, 취약계층 중 장애인과 그 고용률을 명시하지 않아 고용시장에서의 장애인의 고용이 여성, 고령자, 기초수급대상자 등 다른 취약계층에 비하여 여전히 후순위로 밀릴 가능성이 높다. 따라서 취약계층의 일정비율 이상을 장애인으로 고용토록 하는 장애인 고용을 담보하는 의무규정의 마련이 필요하다.

실제 우리나라 장애인경제활동실태조사 결과를 살펴보면 2013년 경증장애인의 고용률은 43.8%인데 비하여 중증장애인의 고용률은 19.2%에 그쳐 경증장애인과 비교하여 2배 이상 차이를 보였다. 2017년에는 경증장애인 고용률 44.4%, 중증장애인 고용률은 19.5%로 두 집단 간에 고용률의 차이가 계속되고 있을 뿐 아니라, 4년 간 중증장애인 고용에 큰 변화가 없었음을 알 수 있다. 따라서 중증장애인의 고용을 높일 수 있는 사회적기업의 증대와 이를 지원할 수 있는 대책 마련이 필요하다.

〈표 14〉 장애정도별 경제활동상태

(단위 : 명)

구분	2013년					
	15세 이상 인구	경제활동 인구	취업자	실업자	비경제활동 인구	고용률(%)
전체	2,457,626	940,379	885,025	55,354	1,517,246	36.0
중증	776,749	167,117	149,004	18,113	609,632	19.2
경증	1,680,879	773,264	736,022	37,242	907,615	43.8
	2017년					
	15세 이상 인구	경제활동 인구	취업자	실업자	비경제활동 인구	고용률(%)
전체	2,460,080	953,008	898,475	54,533	1,507,072	36.5
중증	777,801	164,004	151,391	12,613	613,797	19.5
경증	1,682,279	789,004	747,084	41,920	893,275	44.4

출처 : 국가통계포털 장애인경제활동실태조사(2013/2017)

사회적기업에 대한 조세지원 제도를 살펴보면, 먼저 조특법 제85조의6에 의하여 장애인 표준사업장 및 사회적기업으로 인증 받은 내국인은 해당 사업에서 발생한 소득에 대해 5년간 법인세

또는 소득세의 50% 세액을 감면받을 수 있다.¹³⁾ 또 조특법 제132조(최저한세액에 미달하는 세액에 대한 감면 등의 배제)는 사회적기업에 대하여 중소기업 수준의 최저한세율인 7%를 적용하도록 하고 있다. 이는 사회적기업의 업종이 조특법상의 중소기업 업종에 해당하지 않는 경우에도 최저한세율 7%를 적용하도록 한 것이다.¹⁴⁾ 마지막으로 사회적기업육성법은 연계기업¹⁵⁾과 일반 법인이 지출하는 사회적기업에 대한 기부금을 지정기부금으로 간주하여 법인의 경우 당해 사업연도 소득금액의 10% 한도에서 손금산입하여 처리할 수 있도록 하고 있다.¹⁶⁾ 우리나라의 사회적기업에 대한 조세지원 제도는 위의 세 가지 제도가 전부이고, 별도로 비영리법인인인인 사회적기업에 한하여 법인세, 상속세 및 증여세법, 부가가치세법, 지방세법, 국·공유지 임대지원 등에서 정하는 바에 따라 조세지원을 하고 있다. 아래 <표 15>는 사회적기업 및 장애인 표준사업장의 법인세 세액감면 신고현황이다. 각 연도별 신고법인수와 신고금액이 대부분 증가하여 사회적기업 증대에 따라 조세지원 혜택도 늘어나고 있음을 알 수 있다.

<표 15> 법인세 부문 세액감면 신고 현황(사회적기업 및 장애인표준사업장)

(단위 : 개, 백만 원)

연도	구 분	중소기업		일반법인	
		신고법인수	금액	신고법인수	금액
2014	사회적기업 및 장애인표준사업장	151	775	31	207
2015	사회적기업 및 장애인표준사업장	196	1535	30	661
2016	사회적기업	211	1200	28	1136
	장애인표준사업장	28	737	10	326
2017	사회적기업	266	2317	36	1103
	장애인표준사업장	44	1684	10	333

출처 : 국세청 국세통계(<http://stats.nts.go.kr/national/major.asp>)

- 13) 다만, 사회적기업으로 인증 받은 날부터 5년이 되는 날이 속하는 과세연도까지 해당사업에서 소득이 발생하지 않은 때에 5년이 되는 날이 속하는 과세연도부터 4년간 해당사업에서 발생한 소득에 대하여 법인세 또는 소득세의 50%를 감면받을 수 있다.
- 14) 현행 세법은 중소기업에 해당하지 않는 기업에 대하여 과세표준 100억 원 이하인 경우에는 10%, 과세표준 100억 원 초과, 1,000억 원 이하인 경우에는 11%, 과세표준 1,000억 원 초과인 경우에는 14%의 최저한세율을 적용하고 있다.
- 15) 연계기업이라 함은 특정한 사회적기업에 대하여 재정지원, 경영자문 등 다양한 지원을 행하는 기업으로서, 그 사회적기업과 인적·물적·법적으로 독립되어 있는 자를 의미한다. 연계기업은 사회적기업이 창출하는 이익을 취할 수 없다.
- 16) 다만, 이때의 사회적기업은 비영리법인에 한정하고 있으므로 비영리법인이 아닌 사회적기업에 대한 연계기업의 지원은 조세지원의 대상이 되지 않는다.

한편, 해외의 주요 국가들 사례를 보면, 미국과 일본은 사회적기업에 대한 구체적인 법적 규정이 없어 별도의 조세지원제도를 가지고 있지 않다. 영국 역시 사회적기업에 대한 별도의 조세지원제도는 존재하지 않고, 사회적기업에 대한 투자와 공동체이익회사¹⁷⁾가 그 수익을 재투자하는 경우, 일반기업이 종업원 수의 25% 이상을 장애인으로 고용하는 경우에도 조세를 감면하는 등의 간접적인 조세지원 제도만을 가지고 있다. 이렇듯 해외 국가와 비교해 볼 때, 사회적기업에 대한 법적 규정을 마련하고, 조세지원제도를 갖추고 있는 우리나라의 사회적기업 정책 자체는 높이 평가할 수 있다(김진수 2011). 하지만, 공익적·사회적 목적을 가지고 장애인, 특히 중증장애인 고용을 담당할 수 있는 사회적기업이 낮은 생산성과 높은 비용을 감수하여야 한다는 측면을 고려한 조세지원 제도의 개선이 필요하다.

따라서 일반기업과 동일한 과세방법의 적용을 개선하여야 하며, 이를 위해 사회적기업의 사업소득에 대해 한시적 조세감면을 제공하는 것보다 예외적 규정으로서 낮은 세율의 법인세를 적용하는 방법의 도입이 필요하다. 또한 연계기업에 대한 인센티브적 조항을 더욱 늘려 대기업의 참여와 지원을 유도하는 것이 필요하다. 이를 위해 연계기업에 대해 법인세법·조특법·지방세법 등에서 조세를 감면하는 방안을 마련하여야 하고, 장애인을 일정비율 이상 고용한 사회적기업에 대해 재정·경영지원을 하는 연계기업에 대한 추가적 인센티브 조항을 신설해야 할 것이다. 즉, 사회적기업을 지원하는 연계기업에 대한 직·간접적 지원 방안을 마련함으로써 연계기업이 사회적기업을 지원하는 방법의 다양성을 인정하고 지원된 자원에 대한 자율성 보장을 통해 장애인들의 고용과 생산 활동 참여에 가능성을 보여 준 사회적기업 육성과 장애인 고용촉진 효과를 기대할 수 있을 것이다(남용현 2007).

V. 결 론

본 연구는 장애인 고용 실태의 파악, 현행 조세지원제도 분석을 통해 우리나라의 장애인 고용 촉진을 위한 국가 정책적 측면의 개선 방안을 모색하고자 하였다. 또한 사회적기업을 활용한 장애인 고용 증대효과를 위하여 현행 사회적기업에 대한 조세지원 제도를 분석하고, 개선 방안을 찾고자 하였다.

우리나라의 장애인 고용실태를 보면, 2013년 전체 상시근로자 12,149,124명 중 장애인 상시근로자 수는 172,470명이고, 2015년 전체 상시근로자 12,872,245명 중 장애인 상시근로자 수는

17) 영국 정부는 사회적기업이 자선단체로 등록되지 않을 경우, 회사 자산을 개인적인 목적으로 유용하거나 처분하는 것을 방지하기 위하여 2005년 사회적기업을 위한 법적 형태인 공동체이익회사(Community Interest Company, CIC)를 만들었다. 공동체이익회사는 자선단체로 등록되어 있지 않을 경우, 사적으로 처분될 가능성을 제한하고 있으며, 자금조달에 있어서도 일반 주식을 발행할 수 없도록 제한하고 있다.

187,630명으로 2013년 대비 2015년의 장애인 고용 증가율은 1.6%에 불과했다. 2016년 장애인고용패널조사에 따르면, 전체 조사 대상 1,387,802명 중 장애인 취업자 수는 49.8%이나, 실업자 비율은 3.4%, 비경제활동인구가 46.8%를 차지하고 있었다. 이는 장애인들이 고용 시장에서 여전히 후순위로 밀리고 있고, 장애인들의 경제활동에 대한 기대감이 매우 저조하다는 것을 의미한다. 또한 장애인경제활동실태조사 결과에서는 2013년 경증장애인의 고용률은 43.8% 인데 비하여 중증장애인의 고용률은 19.2%에 그쳐 두 집단이 2배 이상 차이를 보였다. 2017년에는 경증장애인 고용률 44.4%, 중증장애인 고용률은 19.5%로 두 집단 간에 고용률의 차이가 계속되고 있을 뿐 아니라, 4년 간 중증장애인 고용에 큰 변화가 없었음을 알 수 있다.

이러한 장애인 고용 현황을 종합해 볼 때, 기업들이 장애인 고용을 높일 수 있는 인센티브적 제도 마련이 필요하다. 또한 경증장애인 위주의 고용 형태를 개선하고 중증장애인의 고용을 높일 수 있는 대책 마련이 필요하며, 이는 사회적기업을 지원할 수 있는 대책 마련으로 개선할 수 있을 것이다.

우리나라는 사회적기업이 가지고 있는 중증장애인의 고용 효과에 대하여 2000년대 초반부터 본격적인 논의를 해왔고, 2007년 사회적기업육성법 ‘제정을 통해 법적·제도적 발판을 마련한 바 있다. 비교적 사회적기업 활용이 활발한 미국, 일본, 영국 등과 비교했을 때, 이들 국가들이 사회적기업에 대한 구체적인 법적 규정이나 별도의 조세지원 제도를 갖추고 있지 않은데 비하여 우리나라는 사회적기업 관련 정책을 갖추고 있다는 점에서 높이 평가할 수 있다. 그러나 사회적기업육성법이 장애인 고용에 대한 별도의 규정을 두고 있지 않아 실제 노동시장에서 장애인 고용이 후순위로 밀릴 수 있는 미비점을 여전히 가지고 있기 때문에 이를 보완하기 위한 노력이 필요한 것이다. 즉, 사회적기업의 성장이 장애인 고용으로 이어질 수 있는 선순환 효과를 높이기 위한 제도의 보완이 필요하며, 특히 단순히 사회적기업 인증 수의 증가나 보조금 형태의 지원책 보다는 일반기업들과 다른 과세방법의 적용으로 사회적기업의 부담을 줄이는 방법이 필요하다. 또한 사회적기업을 지원하는 연계기업에 대한 직·간접적 지원 방안을 마련함으로써 연계기업이 사회적기업을 지원하는 방법의 다양성을 인정하고 지원된 자원에 대한 자율성 보장해야 한다. 이러한 개선안을 통해 사회적기업의 장애인들의 고용과 생산 활동 참여를 보장할 수 있는 여건의 마련과 운영상의 지속성을 보장하게 되어 궁극적으로 장애인 고용 증대라는 공익적·사회적 목적 실현이 가능할 것이다.

향후 조세지원 및 정책 지원이 실제 고용률 증대와 세제 혜택 규모 면에서 어떠한 변화를 가져왔는지 지속적인 모니터링 및 관련 연구를 수행하고, 사회적기업 관련 조세지원제도의 효과에 대한 추가 연구를 실시한다면 우리나라 관련 정책 마련에 기반을 다지고 우리나라 장애인 직업의 질적 향상과 장애인들의 적극적인 사회활동에의 참여를 유도할 수 있을 것으로 기대한다.

참고문헌

- 국세청. 2016. 「2016 국세통계연보」.
- 김양태 · 신상우 · 홍재훈. 2010. “장애인관련 세법상 규정 정리 및 세제 개편안 제시”. 장애의 재해석 11 : 6-32.
- 김용희 · 황영현 · 이정기. 2013. “고용창출지원세제에 관한 문제점과 개선방안”. 세무학연구 제30권 제3호 : 37-69.
- 김종열 · 윤태화. 2015. “고용창출투자세액공제의 실효성 제고방안에 관한 연구”. 세무학연구 제32권 제2호 : 9-33.
- 김진수. 2011. 「사회적기업과 조세정책방향」. 한국조세연구원 현안분석(1) : 6-30.
- 박재혁 · 정규언. 2017. “고용창출을 위한 조세지원 제도의 효과분석”. 조세연구 제17권 제3호 : 195-217.
- 심충진 · 김유찬. 2011. “고용촉진을 위한 조세지원제도의 개선방안에 관한 연구”. 세무와회계저널 제12권 제2호 : 175-197.
- 이병산. 2015a. “고용창출과 고용유지를 위한 조세지원제도의 개선방안에 관한 연구”. 디지털융복합연구 제13권 제11호 : 133-139.
- _____. 2015b. “조세지원제도를 활용한 인적자원개발과 개선방안에 관한 연구”. 경영컨설팅연구 제15권 제4호 : 103-112.
- 이세영. 2011. 「장애인 다수고용기업 세제우대조건 완화_일본」, 한국장애인고용공단 고용개발원.
- 이수경. 2016. “장애인 고용정책이 고용률에 미치는 영향에 관한 연구-OECD 10개국을 대상으로-”. 인제대학교 박사학위논문.
- 이정주 · 백학영. 이지혜. 장창엽. 2010. 「장애인고용 사회적기업 실태조사」. 한국장애인고용공단 고용개발원. 기본과제보고서 : 1-195.
- 최종철 · 장창엽 · 김성수 · 전광석. 2002. 「장애인고용촉진을 위한 세제상 지원방안 연구」. 한국장애인고용촉진공단.
- 최종철. 2003. “장애인고용촉진을 위한 세제지원 방안”. 장애인고용 제13권 제1호 : 87-101.
- 통계청 조사통계팀. 「장애인 고용 통계조사(2017.6.8.)」.
- 한국보건사회연구원. 2011. 「장애인실태조사. 서울」. 한국보건사회연구원.
- 한국사회적기업인증원. 2017. 「2017년 12월 사회적기업 인증 현황」.
- 한국장애인개발원. 2015. 「장애인 고용 사회적기업 사례 연구」. 한국장애인개발원 정책 : 15-19.
- 황정은 · 정무성. 2011. “사회적 기업 장애인 근로자의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구”. 장애와 고용 제21권 제2호 : 247-271.
- Rimmerman, A. 2013. Social Inclusion of People with Disabilities, Cambridge : Cambridge University Press.
- Yunus, M. 2011. Social Business. Publixaffairs.

A Study on the Tax Incentives for Employment Promotion of the Disabled

—Focusing on Social Enterprise—

Kim, Jae Joon* · Kim, Yi Bae**

—〈Abstract〉—

The purpose of this study is to find improve the policy aspect of employment promotion of disabled people in Korea by analyzing current employment situation and analysis of current tax support system. Also, this study tried to analyze the tax support system for current social enterprise and to find the improvement plan for the employment increase effect of the disabled using social enterprises.

In Korea, since the early 2000s, social debate about the employment of the disabled has been fully started and the legal system for the improvement of the employment of severely disabled persons has been established. However, the level of economic activity and employment rate of the disabled people is very low.

There is a possibility that social enterprises aiming to create jobs for the vulnerable can accommodate the employment of severely disabled people. Therefore, this study suggest to increase the employment of disabled people through tax support for social enterprises. In order to support this, we analyzed the status of social enterprises and analyzed the tax support system for social enterprises compared with overseas cases under the current law.

As a result, countries such as the US, Japan, and the UK, which are relatively active in social enterprises, do not provide legal and institutional devices for social enterprises. In contrast, Korea has explicit legal provisions and tax support systems for social enterprises, it was able to evaluate. But, since the related law does not have separate regulations for the employment of the disabled, it still needs to be improved because the handicapped in the labor market still have the weak points to be subordinated. So, it is expected that the improvement of the tax support system for the social enterprises will provide the conditions for guaranteeing the participation of the disabled and the participation in the production activities and the guarantee of the sustainability of the operation will ultimately enable the realization of the public interest and social purpose do.

〈Key words〉 special tax treatment control law, social enterprises, employment of the disabled

* Associate Professor, Dept. of Tax Accounting, Ansan University, First Author

** Associate Professor, Dept. of Accounting, Duksung Women's University, Corresponding Author

This research was sponsored by Duksung Women's University research funds in 2016.