



# 인사이트 & 개정사항 업데이트

제 5호: 2022년 7월

mazars



# 목차

<b>04</b>	연락사무소에 대한 납세의무
<b>08</b>	기타 세법 개정사항
<b>10</b>	인사 및 급여
<b>12</b>	C-suite barometer 2022
<b>13</b>	주요 세율 및 4대 보험

‘인사이트 & 개정사항 업데이트’는 마자르 새빛회계법인에서 발행합니다. 이 발행물은 고객사에게 한국 내 감사 및 세무, 기타 법규에 대한 최신 정보와 개정사항 등의 정보를 제공하는 것을 목적으로 하고 있습니다. 마자르 새빛회계법인은 ‘인사이트 & 개정사항 업데이트’의 정보를 활용함으로써 발생하는 어떠한 상황에 대해서도 책임을 부담하지 않습니다. 마자르 새빛회계법인은 본 정보와 자료의 정확성, 적합성, 신뢰성 또는 완전성을 보증하지 아니하며 그러한 정보와 자료의 오류나 누락에 대한 책임을 명시적으로 부인합니다.

# 세법 개정사항

## 연락사무소에 대한 납세 의무

2022년부터 연락사무소에 적용되는 현황 신고는 매우 중요하게 짚고 넘어가야 할 변화이며, 세무서에서 법률에 정의된 범위를 넘어 운영되고 고정 시설로 간주되는 연락 사무소를 식별하는 것을 목적으로 하고 있습니다. 한국에서 연락 사무소를 운영하고 있는 모든 기업들은 현황을 검토하고 해당 사항들이 한국의 연락사무소에 대한 규정을 준수하고 있는지 확인하는 것이 좋습니다.

### 외국법인 연락사무소의 현황자료 제출대상 신설 (법인세법 시행령 제133조의 2 신설)

외국법인 연락사무소에 대한 현황자료 제출이 신설되고, 해당 법률에서 사용한 용어에 대한 정의 및 범위가 시행령에 신설되었습니다.

현황자료는 매년 2월10일까지 소재지 관할 세무서장에게 제출해야 합니다.

해당 법령에 제시된 비영업적 기능은 아래의 활동을 의미합니다.

- 업무연락, 시장조사, 연구개발활동 및 정보수집

매년 12월 31일을 기준으로 다음 사항을 포함하는 외국법인 연락사무소 현황신고서를 제출해야 합니다.

- 연락사무소 기본 현황, 임차 현황, 직원 현황, 운영자금 현황
- 외국법인 본사 현황, 국내 거래현황, 국내 투자법인, 지점, 계약대리점 현황
- 기타 연락사무소의 현황과 관련된 사항으로서 기획재정부령으로 정하는 사항

\*2022. 1. 1. 이후 개시하는 사업연도에 대한 현황자료를 제출하는년부터 적용

# 세법 개정사항

## 외국법인 연락사무소 현황 명세서

### 직원 현황

직원 수			국내에서 지급한 급여		국외에서 지급한 급여		㉔가입한 납세조합
㉑계 (㉒+㉓)	㉒내국인	㉓외국인	㉔인원	㉕지급총액	㉖인원	㉗지급총액	

### 운영자금 현황

조달내역				지출내역			
㉘계 (㉙+㉚+ ㉛)	㉙본사	㉚관계회사	㉛기타	㉜계 (㉝+㉞+㉟)	㉞급여	㉟임차료	㊱기타

### 외국법인 본점의 국내 거래현황

㉒거래금액 합계	주요 국내 거래처 현황					
	㉓상호	㉔사업자등록번호	㉕주소	㉖거래구분	㉗주요 품목	㉘거래금액
				매출 [ ] 매입 [ ]		
				매출 [ ] 매입 [ ]		
				매출 [ ] 매입 [ ]		

위 표는 ‘법인세법 시행규칙 [별지 제71호의5서식] <신설 2022. 3. 18> 외국법인 연락사무소 현황 명세서’의 일부를 발췌한 것입니다. 실제 ‘외국법인 연락사무소 현황 명세서’와 차이가 있을 수 있습니다.

# 세법 개정사항

## 외국법인 연락사무소 현황 명세서

### 본점의 국내투자 법인, 지점, 계약대리점 현황

④2 구분	④3 상호	④4 사업자등록번호	④5 소재지	④6 투자금액	④7 지분율	④8 거래금액
국내투자법인[ ] 지점[ ] 기타[ ]						
국내투자법인[ ] 지점[ ] 기타[ ]						
국내투자법인[ ] 지점[ ] 기타[ ]						

### 계산서 · 세금계산서 · 신용카드 등 수취금액

합계	매입 계산서		매입 세금계산서		신용카드 · 현금영수증 매입금액
	전자계산서	전자계산서 외	전자세금계산서	전자세금계산서 외	

위 표는 ‘법인세법 시행규칙 [별지 제71호의5서식] <신설 2022. 3. 18> 외국법인 연락사무소 현황 명세서’의 일부를 발췌한 것입니다. 실제 ‘외국법인 연락사무소 현황 명세서’와 차이가 있을 수 있습니다.



# 세법 개정사항

## 국세기본법 및 부가가치세법

### 납부지연가산세 세율 인하 (국세기본법시행령 제27조의 4 개정)

납부지연가산세에 대한 세율이 1일 0.025%(연 9.125%)에서 1일 0.022%(연 8.030%)로 인하되었습니다.

\*2022. 2. 15. 이후 가산세를 부과하는 분부터 적용.(다만, 이전 기간에 대한 부과 분은 종전 규정을 적용)

### 영세율이 적용되는 외화획득 용역 업종 추가 (부가가치세 시행령 33조 2 개정)

영세율이 적용되는 외화획득 용역 업종에 전자상거래 소매 증개업이 추가되었습니다.

\*2022. 2. 15. 이후 신고하거나 결정, 경정하는 분부터 적용





# 인사 및 급여

## 특별연장근로제도 및 중대재해처벌법

최저임금위원회는 2022년 6월 27일에 2023년도 최저임금을 시급 9,620원, 월 201만원으로 5.0% 인상하기로 의결했습니다. 최종적으로 결정될 금액은 2022년 8월 고용노동부가 공식적으로 고시할 예정입니다.

### 직원 일부가 코로나19 확진으로 일손이 부족한 경우 특별연장근로제도 활용가능

- 고용노동부는 최근 코로나19 확진자가 급증하는 상황과 관련하여 직원 일부가 감염병 확진 등으로 일손이 감소하고 인력 대체가 어려운 경우 특별연장근로 제도를 활용할 수 있다고 밝혔습니다.
- 현재 통상적인 경우에 비해 업무량이 대폭 증가한 경우 특별연장근로가 가능\*한데, 질병부상 등으로 근로자 수가 감소하고 인력 대체가 어려운 경우 “업무량 대폭 증가” 사유로 인정하고 있습니다.

#### \*근로기준법 시행규칙 제9조제1항

- 1) 재해·재난 수습·예방
- 2) 인명보호·안전확보
- 3) 돌발상황
- 4) 업무량 폭증
- 5) 국가경쟁력 강화를 위한 연구개발 등

- 특별연장근로는 사전에 근로자의 동의와 고용노동부 장관의 인가를 받아야 하지만, 사태가 급박한 경우에는 고용노동부 장관의 인가를 사후 승인으로 대체할 수 있으며 사후 승인을 받는 경우에는 특별연장근로 개시일부터 7일 이내에 지방노동관서에 신청해야 합니다.
- 고용노동부는 코로나19의 확산 등 기업의 생산활동에 어려움이 있는 경우에는 특별연장근로를 활용할 수 있으며, 이 경우 사용자는 반드시 근로자 건강보호조치\*를 병행해야 한다고 밝혔습니다.

\*사용자는 근로자에게 건강검진이 가능함을 사전 통보하고 근로자 요청시 건강검진 실시 및 후속조치 및 다음 중 하나 이상의 조치 시행해야 합니다.

- 1) 1주 8시간 내 특별연장근로 운영
- 2) 근로일 간 11시간 연속휴식 부여
- 3) 특별연장에 상응한 연속휴식 부여

### 중대재해처벌법 시행 (2022년 1월 27일부터 시행)

- 사업주 또는 경영책임자 등이 사업 또는 사업장의 안전보건관리체계 구축 등 안전 및 보건 확보를 이행하도록 의무를 부과한 법률로써 산업안전보건법 등 안전·보건 관계 법령에 따른 안전·보건조치가 철저히 이루어져 중대재해를 예방하는 데 목적이 있습니다. 경영책임자가 법에서 정한 안전 및 보건 확보의무를 다하지 않아 중대산업재해가 발생하면 처벌받을 수 있습니다.
- 법 적용 대상은 상시근로자가 5명 이상인 사업 또는 사업장입니다
  - 1) 50명(50억원) 이상은 '22.1.27.부터 적용
  - 2) 5~49명(50억원 미만)은 '24.1.27.부터 적용
  - 3) 건설업에는 다른 기준이 적용
- 안전보건확보의무를 위반해 1명 이상 사망하는 산업재해가 발생할 경우 사업주와 경영책임자에게 1년 이상의 징역 또는 10억원 이하의 벌금을, 부상 및 질병에 대해서는 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금을 추징합니다.
- 경영책임자가 안전 및 보건 확보에 필요한 의무들을 이행했다면 중대산업재해가 발생하더라도 처벌되지 않습니다.

# 인사 및 급여 육아휴직급여

## 3+3 부모육아휴직제 시행 및 육아휴직 급여 소득대체를 인상(시행일: 2022.01.01)

- 2022년부터 자녀 생후 12개월 내 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직 사용 시, 첫 3개월에 대해 부모 각각의 육아휴직 급여를 최대 월 300만원(통상임금 100%)까지 상향하여 지급하는 '3+3 부모육아휴직제'가 시행됩니다.
- 개정 내용은 부모 중 두 번째 육아휴직자가 '22.1.1. 이후 육아휴직을 최초 개시한 경우부터 적용됩니다.
- 또한, '22년부터 육아휴직 4~12개월째 급여를 현행 통상임금 50%(상한 월120만원)에서 통상임금 80%(상한 월150만원)로 인상합니다.
- 그간 육아휴직급여는 육아휴직 1~3개월에 대해 통상임금 80%(상한 월 150만원)와 4~12개월에 대해 통상임금 50%(상한 월120만원)를 지급하였지만, '22년부터는 육아휴직 1~12개월 전체에 대해 모두 통상임금 80%(상한 월150만원)를 지급합니다.

## 일반 근로자 육아휴직급여 비교

구분		현행	개편
1~3개월	부모 중 한 사람만 육아휴직 시	통상임금 80%	통상임금 80%
	부모 모두 육아휴직 시	• 첫번째: 통상임금 80% • 두번째: 통상임금 100%	• 첫번째: 통상임금 100% • 두번째: 통상임금 100%
4~12개월	모든 경우	통상임금 50% (상한 월 120만원)	통상임금 80% (상한 월 150만원)

개정 내용은 2022년 1월 1일 이후 육아휴직 기간에 대한 급여부터 적용됩니다.

# 마자르 C-suite barometer 2021

## 이제는 행동할 때

**2021년 말, 마자르는 C-suite barometer 발간을 위해 전 세계 1,000명 이상의 경영진을 대상으로 설문조사를 실시했습니다. 이 조사를 통해, 비즈니스 리더들이 경영에 대한 자신감과 회복탄력성을 가지고 있음을 알 수 있었습니다. 하지만 이러한 부분들은 지속되는 코로나19 상황과 물가 상승, 우크라이나 침공과 같은 사건들로 인해 올해 다시 한번 시험대에 오를 것으로 예상됩니다.**

### 5가지 핵심사항

마자르의 C-suite barometer 설문조사를 통해 2021년 말 비즈니스 리더들은 경영에 대한 자신감을 가지고 있다는 것을 알 수 있었으며, 이러한 사실은 확실히 좋은 신호입니다. 이러한 자신감은 비즈니스의 확장, 개발, 투자를 뜻하기 때문입니다. 한편, 자신감은 향후 몇 년간 기업이 목표를 달성하기 위해 고려해야 할 중요한 도전과제와 기회들이 기다리고 있다는 것을 의미하기도 하는데, 특히 우리는 계속되는 코로나19 상황과 유럽의 심각한 상황을 계속해서 주시해야 합니다.

#### 1. 리더십 역량에 대한 투자

새로운 기회를 최대한 활용하고 성장 계획을 성공적으로 실행하기 위해서는 그러한 변화를 이끌 수 있는 역량을 가진 적절한 인재가 필요합니다. 기업은 차세대 리더들에게 투자하여 그들이 끊임없이 변화하는 환경 속에서 필요한 역량을 갖추 수 있도록 해야 합니다. 이러한 역량에는 기술관리능력 뿐만 아니라 진정한 리더로서 꼭 필요한 소프트 역량도 포함됩니다. 이와 같은 인재육성에 대한 투자는 특히 자원이 부족하고 기존 인재 풀이 크지 않은 개인소유기업에게 더 필요합니다.

#### 2. ESG를 이사회의 주요 의제로 포함시키는 것

ESG는 이사회의 주요 의제가 되어야 합니다. 단순히 ESG 준수 상태에서 머무는 것이 아니라 기업이 ESG 요소를 어떻게 받아들일지에 대해 장기적으로 고려해야 한다는 의미입니다. 이 문제 또한 대형 공개유한회사(PLC)보다는 ESG 요소를 상대적으로 덜 고려하고 있던 개인 소유 기업에게 더 해당되는 내용입니다.

#### 3. ESG 데이터 수집 및 우선순위 정립

규제 대상 기업과 규제 대상 기업이 아닌 기업 모두 평가 대상이 되는 새로운 글로벌 ESG 프레임워크가 있습니다. 따라서 회계사, 보험계리사, 감사인 등 모든 전문 고문이 이를 가능하게 하는 데이터 수집 및 보고 스트림을 개발하는 측면에서 동일한 입장을 취하고 있는지 확인하는 것이 중요합니다. 이는 미래에 세계가 여러분의 비즈니스를 평가하는 척도가 될 것이기 때문입니다.

#### 4. 사이버 보안에 집중

사이버 보안 문제는 점점 더 복잡해지고 있으며, 리스크는 그보다도 더 심각해지고 있습니다. 대부분 기업들에게는 사이버 공격을 받는 지에 대한 여부보다 언제 공격을 받게 될 지가 더 중요한 문제입니다. 사이버 공격은 기업의 평판을 떨어트릴 뿐만 아니라, 상업적으로나 재정적으로 기업에게 큰 피해를 줄 수 있습니다. 따라서 기업은 사이버 위협을 견딜 수 있도록 가능한 한 견고해야 하며, 위협을 맞이했을 때의 회복탄력성이

높아야 합니다. 이 문제 또한 상장기업이 가지고 있는 자원이거나 관련 지식이 부족한 개인기업들이 특히 이러한 사이버 위협과 보안에 대해서 보다 더욱 주의를 기울여야 합니다.

#### 5. 규제 변화에 얽매이지 않는 것

지난 몇 년간 사회에서 기업의 역할과 사람들이 기업에게 기대하는 모습은 크게 변화했습니다. 그 속에는 ESG 뿐만 아니라 기업의 파산, 납세, 개인정보와 같은 문제들도 있습니다. 규제환경은 이러한 변화를 반영하기 위해 끊임없이 발전하고 있습니다. 따라서 기업들이 장기적으로 좋은 성적을 내기 위해서는 빠르게 변화하는 규제환경에 발맞춰 협상능력과 관리능력을 갖추어야 할 것입니다.

2021년 C-suite barometer는 우리에게 긍정적인 메시지를 전달하고 있습니다. 불확실했던 2년여간의 시간 이후 최고경영진들은 다시금 변명을 이룰 수 있다는 것에 대한 자신감과 회복탄력성을 보여주었습니다. 이러한 자질들은 2022년에 다시 한번 시험에 들 수도 있지만, 결국 시장에서 승리하는 기업은 향후 12개월 동안 이러한 긍정적인 자세를 유지하고, 실천에 옮길 수 있는 기업일 것입니다.

# 마자르 C-suite barometer 2021

## 지역별 인사이트: APAC

### APAC 지역의 C-suite들은 미래 전망에 대해 긍정적인 시각을 가지고 있습니다.

- APAC C-suite들의 3/4(78%)가 올해 매출이 성장할 것으로 바라보고 있습니다.
- 이들은 위기 상황을 극복할 수 있는 회복탄력성에 대해 확신하는 태도를 보이고 있습니다. C-suite들의 82%가 이러한 위기를 극복할 수 있다고 확신하고 있습니다.

### APAC 지역의 기업들은 다른 지역의 기업들보다 비교적 낮은 변화 가능성을 지니고 있습니다.

- APAC C-suite들의 3/5(60%)만이 비즈니스가 기술 혁신을 맞이할 것으로 예상하며, 이는 전세계 평균보다 8% 낮으며, 가장 낮은 점수를 기록하였습니다.
- 전 세계 평균치인 62%와 비교하여 오직 절반 미만(48%)만이 ESG 전환을 기대하고 있습니다. ESG 전환에 대해 기대하는 C-suite들이 과반수에 미치지 못하는 유일한 지역입니다.
- APAC 경영진의 절반 미만(49%)만이 새로운 서비스, 시장 및 비즈니스 모델의 변화를 기대하고 있는데, 이는 글로벌 평균보다 8% 낮은 수치입니다.

### 코로나19 이후, 전세계에서 APAC의 C-suite들은 다른 지역보다 원격 근무를 지속적으로 유지하고자 하는 의지가 가장 높습니다.

- APAC 기업의 절반 이상(53%)이 원격 근무가 비즈니스에 있어서 장기적인 변화가 될 것이라고 말했습니다. 이는 전세계 평균보다 3% 높은 수치입니다.
- APAC 기업들은 데이터 보호 수준에 대해 확신을 가지고 있습니다.
- C-suite의 3/4(74%)는 데이터 성숙도가 타 경쟁업체보다 높다 생각하고 있습니다.
- C-suite의 2/3(67%)은 데이터가 안전하게 보호되고 있다고 생각하며, 이는 전세계 평균치와 동일합니다.

- APAC C-suite의 과반수 이상(55%)이 지난 1년 동안 사이버 보안 위험이 증가했다고 하며, 이는 전세계 평균치(55%)와 동일합니다.

### APAC 기업들은 미래에 매우 중요하다고 여겨지는 ESG에 점점 더 집중하고 있습니다.

- APAC C-suite 3/5(63%)는 코로나19를 통해 ESG에 대한 관심이 증가했다고 말합니다.
- APAC 기업의 2/3(67%)이 공해 절감에 대한 공개 선언을 했습니다.
- APAC 기업은 기업의 성장(49%), 운영(44%) 및 고객들의 기대치(40%)의 목적을 바탕으로 ESG에 투자하고 있습니다.
- APAC 기업은 건강 및 안전(62% 대 63%: 전세계 평균치), 투명성(59% 대 57%: 전세계 평균치) 및 규정 준수(59% 대 58%: 전세계)에 중점을 두고 있습니다.

### APAC C-suite는 분석적 사고와 전략적 비전을 핵심 리더십 기술로 우선시합니다.

- APAC 기업의 3분의 2(68%)는 코로나19로 인해 필요한 리더십 역량이 기존에 비해 변화했다고 답했으며, 이는 글로벌 평균보다 5% 높은 수치를 보이고 있습니다.
- APAC의 C-suite들은 분석적 사고(42% 대 38%: 전세계)와 전략적 비전(41% 대 39%: 전세계)을 최고의 리더십 역량으로 우선시합니다.



이제는 행동할 때:  
마자르 C-suite barometer 2021

자세히 알아보기

# 핵심 지표

## 주요세율 및 4대 보험

### 개인소득세

과세표준	세율 (2018년~2020년 귀속 <sup>1)</sup> )
1,200만원 이하	6.6%
1,200만원 초과 4,600만원 이하	16.5%
4,600만원 이하 8,800만원 초과	26.4%
8,800만원 초과 1억 5천만원 이하	38.5%
1억 5천만원 초과 3억원 이하	41.8%
3억원 초과 5억원 이하	44%
5억원 초과	46.2 %
10억원 초과	49.5%

### 법인세

과세표준	세율
2억원 이하	11%
2억원 초과 200억원 미만	22%
200억원 초과 3000억원 미만	24.2%
3000억원 초과	27.5%

### 4대 보험

4대 보험	사업자 부담비율	근로자 부담비율
건강보험	월 평균보수 X 3.495% X 1.1227	월 평균보수 X 3.495% X 1.1227
국민연금	월 평균보수 X 4.5%	월 평균보수 X 4.5%
고용보험	월 평균보수 X (0.8% + 사업규모에 따른 추가보험료율 [0.25%~0.85%])	월 평균보수 X 0.8%
산재보험	월 평균급여 X 사업종류별 산재보험료율 (0.7%~18.6%)	
총합	월 평균보수의 약 10%	월 평균보수의 약 9%

위 표에 기재된 사업규모 및 사업종류에 따른 추가보험료율은 상황에 따라 변할 수 있습니다. 또한, 일부 보험료에는 상한선이 설정되어 있습니다.

1. 종합소득세의 10%인 지방소득세를 포함하고 있음.



# Contacts

## 마자르 새빛회계법인

서울특별시 용산구 원효로 90길 11,  
용산더프라임 (업무동) 19층  
04315

Tel: (+82) 2 3438 2400  
Fax: (+82) 2 546 2368  
Email: [contact@mazars.kr](mailto:contact@mazars.kr)

## Seung-ha Park, 박승하

파트너, 대표이사, 세무  
[seung-ha.park@mazars.kr](mailto:seung-ha.park@mazars.kr)

## Julien Herveau, 줄리앙 에르보

파트너, 국제 데스크 담당  
[julien.herveau@mazars.kr](mailto:julien.herveau@mazars.kr)

## Jung-min Lee, 이정민

파트너, 회계감사 및 재무자문  
[jung-min.lee@mazars.kr](mailto:jung-min.lee@mazars.kr)

## Gyu-taek Sim, 심규택

파트너, 회계감사 및 재무자문  
[gyu-taek.sim@mazars.kr](mailto:gyu-taek.sim@mazars.kr)

[www.mazars.kr](http://www.mazars.kr)

마자르는 감사, 회계, 자문, 세금 및 법률 서비스\*를 전문적으로 제공하는 국제적 통합 파트너십입니다. 전 세계 90개 이상의 국가 및 지역에서 운영되고 있는 마자르는 44,000명 이상의 전문가(마자르 통합 파트너십 28,000명, North America Alliance 16,000)의 전문성을 바탕으로 모든 규모의 고객사들의 비즈니스 성장을 지원합니다.

\*해당 국가 법률에서 허용되는 경우

[www.mazars.com](http://www.mazars.com)

© Mazars 2022

본 발행물 제작에 참여한 마자리안:

줄리앙 에르보, 박승하, 이정민, 심규택, 심현호, 허영, 심민규,  
김은유, 정한울