

가업승계 활성화를 위한 가업상속공제 제도 개선방안

2020년 8월 19일

연구진 : 윤태화(가천대), 박종성(숙명여대), 이영한(서울시립대)

목 차

1. 가업상속공제의 개요
2. 해외사례 및 선행연구 검토
3. 문제점 및 개선방안
4. 참고문헌

1. 가업상속공제의 개요

가업상속공제 제도에 대한 상반된 견해

- 가업상속에 대한 조세지원은 1997년부터 가업상속공제를 1억원의 한도로 하여 시행
- 가업승계지원에 대해 일부 시민단체나 언론은 소수의 부자에게 혜택을 주는 부자감세라고 비난하는 반면, 중소기업 사업자 단체는 가업승계를 통해 고용유지와 국가경제발전에 기여한다고 주장

찬성 논리	반대 논리
• 오랫동안 축적된 전통 기술 및 경영노하우의 전수를 통해 기업이 유지·발전할 수 있도록 지원 • 가업승계를 통해 기업이 계속 존속함에 따라 고용 유지가 이루어지며 궁극적으로 국민경제 발전에 기여 • 상속세의 감면제도가 아닌 과세유예제도	• 가업상속 이외의 다른 상속과의 형평성 문제 존재 • 부자감세, 부의 세습에 대한 지원수단으로 활용될 수 있음 • 자녀에게 승계해야만 기업이 존속·발전할 수 있는 것은 아님

가업상속에 대한 조세지원책 확대

- 정부는 그동안 가업상속세제가 갖는 긍정적인 측면을 고려하여 가업상속에 대한 조세지원책을 계속적으로 확대하여 왔음
 - 가업상속 공제한도 : 2007.12.31. 이전 1억원 → 2020년 현재 500억원
 - 가업상속 공제대상 : 2007.12.31. 이전 5년 이상 경영한 중소기업 → 2020년 현재 연 매출 3,000억원 미만의 중견기업
- 그러나 업계에서는 사전요건과 사후관리요건 등의 준수가 어려워 가업상속공제 제도의 실제 이용실적은 많지 않다고 비판

구분	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	평균
건수 (A)	54	46	58	70	68	67	76	91	103	70
공제금액 (억원) (B)	386	325	343	933	986	1,706	3,184	1,926	2,344	1,348
건당 공제금액 (억원) (A/B)	7.2	7.1	5.9	13.3	14.5	25.5	41.9	21.2	22.8	19.2

가업상속공제의 변천과정

상속개시일	공제대상	가업상속공제액	공제한도
'07.12.31.이전	5년 이상 경영한 중소기업	가업상속재산가액	1억원
'08.1.1.이후	15년 이상 경영한 중소기업	다음 ①, ② 중 큰 가액 ① 가업상속재산의 20% ② 2억원(미달시 그 가액)	30억원
'09.1.1.이후	10년 이상 경영한 중소기업	다음 ①, ② 중 큰 가액 ① 가업상속재산의 40% ② 2억원(미달시 그 가액)	가업 영위기간 별 • 10년 이상 : 60억원 • 15년 이상 : 80억원 • 20년 이상 : 100억원
'12.1.1.이후	상 동	다음 ①, ② 중 큰 가액 ① 가업상속재산의 70% ② 2억원(미달시 그 가액)	가업 영위기간 별 • 10년 이상 : 100억원 • 15년 이상 : 150억원 • 20년 이상 : 300억원

가업상속공제의 변천과정

상속개시일	공제대상	가업상속공제액	공제한도
'13.1.1.이후	중소기업 졸업해도 매출 2,000억원까지는 공제 가능	상 동	상 동
'14.1.1.이후	중소기업 졸업해도 매출 3,000억원까지는 공제 가능	가업상속재산가액	가업 영위기간 별 • 10년 이상 : 200억원 • 15년 이상 : 300억원 • 20년 이상 : 500억원
'16.1.1.이후	공동상속 허용	상 동	상 동
'18.1.1.이후	상 동	상 동	가업 영위기간 별 • 10년 이상 : 200억원 • 20년 이상 : 300억원 • 30년 이상 : 500억원

가업상속공제 관련 현행 세법 규정

□ 가업상속공제 적용 대상

- 대통령령으로 정하는 중소·중견기업(다만, 평균매출액이 3천억 원 이상인 기업 제외)으로서 피상속인이 10년 이상 계속하여 경영한 기업

□ 가업상속공제 한도

구 분	한 도
피상속인이 10년 이상 20년 미만 계속하여 경영	200억원
피상속인이 20년 이상 30년 미만 계속하여 경영	300억원
피상속인이 30년 이상 계속하여 경영	500억원

가업상속공제 관련 현행 세법 규정

□ 가업상속공제의 사전요건

피상속인	상속인
▪ 중소기업 또는 중견기업의 최대주주로서 지분 50%(상장기업 30%) 이상을 10년 이상 보유 ▪ 다음 중 어느 하나의 기간 동안 대표이사 로 재직 - 가업영위기간의 50% 이상 - 10년 이상 - 상속개시일부터 소급하여 10년 중 5년 이상	▪ 18세 이상 ▪ 상속개시일 전에 2년 이상 직접 가업에 종사(단, 피상속인이 65세 이전에 사망한 경우 제외) ▪ 상속세과세표준 신고기한까지 임원 취임 및 신고기한부터 2년 이내 대표이사 취임

가업상속공제 관련 현행 세법 규정

□ 가업상속공제의 사후관리요건

요건종류	내역
가업용 자산유지 요건	상속개시일로부터 10년 이내에 가업용 자산의 20%(상속개시일 부터 5년 이내에는 10%) 이상 처분을 금지 다만, 다음의 경우에는 예외적으로 자산 처분 허용 ▪ 자산 처분금액을 연구·인력개발비로 사용하는 경우 ▪ 업종 변경에 따른 자산의 대체 취득을 위해 자산을 처분하는 경우
가업종사 요건	상속인은 상속개시일로부터 7년 이상 가업에 종사해야 하며, 다음의 사유가 발생한 경우에는 상속인이 가업에 종사하지 않는 것으로 봄 ▪ 상속인이 대표이사 등으로 종사하지 아니하는 경우 ▪ 가업의 주된 업종을 변경하는 경우 ▪ 해당 가업을 1년 이상 휴업(실적이 없는 경우를 포함)하거나 폐업하는 경우

가업상속공제 관련 현행 세법 규정

요건종류	내역
지분유지 요건	상속인은 상속개시일로부터 7년간 상속받은 지분율을 유지해야하며, 다음의 사유가 발생한 경우에는 상속인의 지분이 감소한 것으로 봄 ▪ 상속인이 상속받은 주식 등을 처분하는 경우 ▪ 유상증자 시 상속인이 실권하여 지분율이 감소되는 경우 ▪ 상속인과 특수관계에 있는 자가 주식 등을 처분하거나 유상증자 시 실권하여 상속인이 최대주주 등에 해당하지 아니하게 된 경우
고용유지 요건	가업상속공제 적용 후 7년 동안 다음의 고용 유지 요건 중 하나를 충족해야 함 ▪ 근로자수 요건 : 정규직 근로자수의 평균이 기준고용인원의 80% 이상 ▪ 총급여액 요건 : 정규직 근로자에게 지급한 총급여액이 기준총급여액의 80% 이상
누적평균 고용 유지 요건	가업상속공제 적용 후 7년이 되는 사업연도에 다음의 고용 유지 요건 중 하나를 충족해야 함 ▪ 근로자수 요건 : 상속개시 된 사업연도 말부터 7년간 정규직근로자 수의 전체 평균이 기준고용 인원 이상 ▪ 총급여액 요건 : 상속개시 된 사업연도 말부터 7년간 정규직근로자에게 지급한 총급여액의 전체 평균이 기준 총급여액 이상

가업상속공제 관련 현행 세법 규정

□ 사후관리 위반에 대한 규제

- 사후관리 요건을 위반하는 경우 상속인은 해당 일이 속하는 달의 말일로부터 6개월 이내에 당초 공제받은 금액에 사후관리 위배에 따른 추징율을 곱한 금액을 상속개시 당시의 상속세 과세가액에 산입하여 상속세를 재계산·납부해야 함
- 상속개시일부터 위반사유 발생일까지의 기간별 추징율은 다음과 같음

기간	추징율	기간	추징율
5년 미만	100%	5년 이상 7년 미만	80%

2. 해외사례 및 선행 연구 검토

해외사례_독일

□ 적용대상

- 원칙적으로 모든 기업이 대상(단, 비사업용자산이 10% 이상인 기업 제외)
- 자산총액이 2,600만 유로(약 340억원)를 초과하는 기업은 필요성 심사를 거친 후 적용

□ 사전요건

- 피상속인 요건: 가업영위기간에는 제한 없으며, 상속인과 조합원의 지분율 합산 25% 이상
- 상속인 요건: 상속인에 대한 제한 없음

□ 공제금액

- 사업용 자산의 85% 또는 100%
- 자산총액이 2,600만 유로(약 340억원)를 초과하는 기업은 75만 유로(약 10억원)당 공제율 1%p씩 감소

해외사례_독일

□ 사후관리요건

- 사후관리기간 : 85% 공제시 5년, 100% 공제시 7년
- 가업유지(휴·폐업 금지)
- 기업재산 유지(처분비율만큼 추징)
- 지분유지
- 고용유지
 - ✓ 85% 공제시 가업승계 후 5년간 가업승계가 이루어지기 직전 5년간 평균 급여의 400% 이상 유지
 - ✓ 100% 공제시 가업승계 후 7년간 가업승계가 이루어지기 직전 7년간 평균 급여의 700% 이상 유지

해외사례_일본

□ 적용대상

- 비상장 중소기업(가업승계에 대한 경제산업대신의 승인 필요)

□ 사전요건

- 피상속인 요건
 - ✓ 회사의 대표
 - ✓ 특수관계인과 합하여 지분의 50%를 초과하여 보유
 - ✓ 상속인을 제외한 자 중에서 최대주주
- 상속인 요건
 - ✓ 피상속인의 친족,
 - ✓ 회사의 임원(피상속인이 60세 미만에서 사망한 경우에는 제외)
 - ✓ 상속개시일부터 5개월 이내에 대표 취임
 - ✓ 특수관계인과 합하여 지분의 50%를 초과하여 보유
 - ✓ 최대주주

해외사례_일본

□ 공제금액

- 납부유예가 되는 비상장주식은 발행주식 총수의 2/3를 한도로 하고 비상장주식의 80%에 상응하는 상속세를 납부유예

□ 사후관리요건

- 사업승계 이후 5년간 납부유예 대상 비상장주식을 계속 보유
- 회사의 대표 유지
- 고용의 80% 유지(2018년도부터 도입된 특례제도에서 관계기관의 확인을 조건으로 계속 유예가 인정되도록 탄력적으로 운영하여 사실상 철폐)

해외사례_기타

□ 캐나다

- 1972년 상속세 폐지하고 자본이득세 도입
- 재산의 무상 이전을 유상 양도로 의제하여 무상 이전 시점에서 자본이득세 과세
- 다만, 자본이득 전액이 아닌 자본이득의 50%를 다른 소득과 합산하여 과세
- 배우자에게 증여 또는 상속하는 경우 배우자의 사망 또는 양도시까지 과세이연 허용

□ 호주

- 1979년 상속세 증여세 폐지 후 1985년 자본이득세 도입
- 자본이득을 다른 소득과 합산하여 과세
- 다만, 상속인이 피상속인의 취득가액을 그대로 승계하고 상속인이 실제로 자산을 처분하는 시점에서 과세 허용 → 상속인의 처분시점까지 과세이연

국내 선행연구

- 기존 가업상속공제 제도의 개선방안을 제시한 연구(양재영·김갑순, 2017, 김완일, 2019, 홍승현·오문성, 2019 등)
 - 가업상속공제의 적용대상 확대
 - 가업상속공제금액 확대
 - 사전요건 완화
 - 사후관리요건 완화

- **소유권과 경영권의 분리 승계 인정 제안**(안숙찬, 2013; 양재영·김갑순, 2017)
 - 경영권 승계없이 소유권만 승계하여도 가업상속공제를 적용받을 수 있도록 허용함으로써 전문경영자의 영입이 가능하도록 하자는 제안

- **자본이득세로의 전환을 제안**(정승영, 2013; 전규안, 2018; 임동원·문성훈, 2020)
 - 자본이득세 도입을 통해 상속재산 처분 시점까지 상속세 부담을 이연시킬 것을 제안

가업상속공제제도에 대한 인식

- 중기중앙회는 2019.10.14. ~ 2019.11.13.까지 중소기업 대표 및 임원 등 가업 승계 후계자 500명을 대상으로 설문조사를 실시
 - 응답자의 77.5%가 가업승계 과정의 어려움으로 ‘막대한 조세 부담 우려’를 지적
 - 응답자의 30.0%가 가업상속공제제도를 통해 사업을 승계할 계획이 있다고 답변한 반면 응답자의 25.8%는 가업상속공제제도 이용 계획이 없다고 답변
 - 가업상속공제제도 이용 계획이 없는 이유로는 ‘사후요건 이행 까다로워 기업 유지성장 도움 될 것 같지 않아서’가 25.8% 로 가장 높았으며, ‘사전요건을 충족시키기 어려워서’(19.5%) 순임

가업상속공제제도에 대한 인식

□ 가업상속공제의 사전 및 사후 요건 개선 필요성에 대한 인식도

항 목	완화	유지	강화
근로자 수 유지조건	75.0	24.2	0.8
가업용자산 유지 조건 (자산매각 제한)	71.0	28.4	0.6
사후관리기간	66.0	32.6	1.4
피상속인 최대주주 지분율	59.0	40.2	0.8
가업의 주된 업종 유지	57.8	40.4	1.8
피상속인 대표자 재직기간	53.0	46.0	1.0
피상속인 계속 경영기간	52.6	44.6	2.8

자료원: 중소기업중앙회, 2019. 중소기업 가업승계 실태조사 보고서.

가업상속공제 관련 '20년 세법 개정내용

개정 전	개정 후
- 사후관리 기간: 10년 - 고용유지 - 매년 평균 정규직 근로자 수가 기준 고용 인원*의 80% 이상 * 상속 개시 전 2년간 평균 고용인원 10년간 평균 정규직 근로자 수가 기준 고용 인원의 100%(중견기업은 120%) 이상	- 사후관리 기간 단축 : 10년 → 7년 - 고용유지 (좌 동) 7년간 평균 정규직 근로자 수가 기준 고용 인원의 100% 이상(중견기업도 동일) - 총급여액 유지 기준 선택 적용 * 매년 급여액 80% 이상 유지 * 사후관리기간 평균 급여액 100% 이상 유지

가업상속공제 관련 '20년 세법 개정내용

개정 전	개정 후
■ 업종 유지 - 표준산업분류 상 소분류 내 업종변경 허용 * 기존 세분류 기준 매출액 30% 이상 필요 ■ 자산유지 - 가업용 자산 20% 이상 처분 (5년내 10%) 금지 - 예외적 처분 허용 · 수용, 시설의 개체, 사업장 이전 등 처분· 대체 취득시, 내용연수 도달 자산 등 〈추 가〉	■ 업종 유지 요건 완화 - 중분류 내 업종변경 허용 - 평가심의위원회 심의를 거쳐 중분류 외 변경 허용 ■ 자산 처분 허용범위 확대 - (좌 동) - 예외적 처분 허용사유 추가 · 업종변경 등에 따른 자산 처분 및 재취득 필요시 등

자료원: 국세청, 2020. 중소·중견기업 경영자를 위한 가업승계 지원제도 안내. P.20.

3. 문제점 및 개선방안

문제점 및 개선방안

- 용어를 가업상속공제가 아닌 **기업상속공제**로 변경하고, 가업 뿐만 아니라 기업 상속이 가능하도록 제도를 보완할 필요
 - 가업상속공제 적용대상이 지속적으로 확대되고 공제 한도액 또한 계속 증가해 왔음에도 불구하고 여전히 이용실적이 저조한 것은 사전 및 사후 요건이 너무 엄격하기 때문
 - 가업상속공제 사전 및 사후 요건이 엄격한 한 것은 ‘가업’의 승계를 전제로 제도가 설계되었기 때문(최영록, 2019)
 - 제도 도입 당시에는 ‘장인(匠人)기업’을 키우자는 것이 목적이었으나 지금은 일반기업 승계를 통한 고용유지와 경제발전 기여에 더 큰 목적이 있으므로 가업상속공제 대신 ‘기업상속공제’로 명칭을 변경하고 이에 맞게 제도를 보완

문제점 및 개선방안

□ 상속인 요건 완화

- 현행 규정은 상속인이 상속세과세표준 신고기한부터 2년 이내 대표이사로 취임할 것을 요구
- 이러한 요건은 전통가업을 상속해야 하는 경우에는 필요한 규정일 수 있으나 기업 상속의 경우에는 오히려 독이 될 수 있음
- 경영의 전문성이 없는 상속인이 대표이사로 취임하는 경우 기업의 유지·발전을 저해할 수도 있기 때문임
- 상속인이 기업을 상속한 후 임원으로 근무할 것만 요구하고 대표이사에 대해서는 전문경영인을 도입하도록 허용하는 것이 기업 승계를 통한 고용유지와 경제발전 기여라는 목적에 더 부합할 수 있음

문제점 및 개선방안

□ 업종유지 요건 완화

- **현행 규정 상 7년 이내 주업종을 변경하는 경우 사후관리의무를 위반한 것이 되어 세액을 추징당함**
- **최근 정부는 세법개정을 통해 중분류 내 업종변경을 허용하고 평가심의위원회 심의를 거쳐 중분류 외 변경도 허용하는 등 업종유지 요건을 완화되긴 했으나, 경영환경이 급변하고 있는 상황에서 업종유지 요건이 필요한지에 대한 재검토가 필요함**
- **전통가업 승계 지원 목적이 아닌 일반기업 승계를 지원하기 위한 제도라고 한다면 고용이 유지되는 한 업종변경은 자유롭게 허용하는 것이 합리적**
- **독일이나 일본도 승계 후에 업종변경 금지를 요구하고 있지는 않음**

문제점 및 개선방안

□ 자산유지 조건 완화

- **현행 규정상 상속개시일로부터 10년 이내에 가업용 자산의 20%(상속개시일 부터 5년 이내에는 10%) 이상 처분하면 사후관리의무 위반으로 자산처분비율 만큼 추징**
- **가업상속공제의 사전 및 사후 요건 개선 필요성에 대한 인식도 조사에서 자산유지 조건 완화가 매우 필요하다고 답변(응답자의 71%)**
- **최근 정부는 업종 변경에 따른 자산의 대체 취득을 자산 처분 예외사유에 추가하는 등 업계의 요구를 상당히 수용**
- **업종변경과 무관하게 자산처분 대금을 사업용 자산 재취득에 사용한 경우 자산처분 허용하는 방안 고려**

문제점 및 개선방안

□ 고용유지 조건

- 가업상속공제의 사전 및 사후 요건 개선 필요성에 대한 인식도 조사에서도 고용유지 조건 완화가 가장 필요하다고 답변(응답자의 75%)
- 그러나 가업상속공제의 취지가 고용유지와 경제발전 기여라는 점을 감안할 때 고용유지 조건은 필요할 것으로 판단
- 독일도 사후관리 요건에 고용유지 요건을 포함하고 있음
- 또한, 최근 세법 개정을 통해 근로자수 유지와 총급여 유지 중 선택적용할 수 있도록 했으며, 사후관리기간 또한 7년으로 단축되어 업계의 요구가 어느 정도 반영됨
- 이러한 상황을 감안할 때 고용유지 요건의 추가 완화는 쉽지 않을 것으로 판단

4. 참고문헌

참고문헌

- 국세청, 2020. 중소·중견기업 경영자를 위한 가업승계 지원제도 안내
- 김완일, 2019. 바람직한 가업승계 지원방안에 관한 연구. 한국조세정책학회 제7차 세미나 발표자료집.
- 안숙찬, 2013. “가업승계지원세제의 개선방안”. 한경학회지 제26권 제12호 : 3189 – 3210.
- 양재영·김갑순, 2017. 경제활성화를 위한 가업승계지원세제의 개선방안. 세무학연구 제34권 제4호 : 111~137.
- 임동원·문성훈, 2020. 기업승계시 자본이득과세제도 도입방안 연구. 세무와회계저널 제21권 제1호 : 165~184.
- 조세일보, 2019.2.19. [전문가 좌담회]'상속세', 이대로 좋은가?
- 전규안, 2018. 가업승계세제개편방향. 한국세무학회, ‘2018 세법개정 쟁점과 과제’ 심포지엄 발표자료집.
- 정승영, 2013. 상속·증여세제의 자본이득세로의 전환 필요성. 한국경제연구원, KERI Isight.
- 중소기업중앙회, 2019. 중소기업 가업승계 실태조사 보고서.
- 홍승현 오문성, 2019. 행 상속세 및 증여세법상 가업상속공제의 문제점 및 개선방향. 법제연구 제56호 : 143~167.

Thank you