

현행 상속세 및 증여세법상 기업상속공제의 문제점 및 개선방향

홍승현*

오문성**

현행 상속세 및 증여세법(이하 상증세법) 제18조 제2항 제1호에서 기업상속공제를 규정하고 있는 입법취지는 상속세 과세대상 자산 중 일부자산(기업상속대상재산)은 상속이라는 과정을 거치면서 상속세를 일부자산으로 납부하게 되면 기존에 영위하던 사업을 지속하기 어렵다는 생각에서 관련자산의 감소를 막아 그 경영권을 보호하자는데 있다. 기업상속공제가 기업의 영속성을 지켜 주기위하여 세제상 혜택을 주는 것이지만 이러한 제도의 존재에 대하여 찬반양론이 존재한다. 기업상속을 찬성하는 논리는 경영권 보호에 치중한 것이지만 반대하는 측의 논리는 기업상속공제의 대상이 되는 경영권 관련 자산도 엄연히 상속세 과세대상자산이며 상증세법이 납세자의 경영권까지 보호해줄 필요가 있느냐 하는 주장을 하고 있다. 이러한 후자의 주장에도 나름대로의 일리가 있지만 기업의 기존 경영권을 보호하지 못할 때 발생하는 고용의 문제 등 국민경제에 미치는 영향을 생각할 때 상속과정에서 경영권이 흔들리는 문제를 그냥 방치하는 것도 문제가 있다. 하지만 현행제도는 기업의 경영권을 보호해주자는 기본적인 취지에서 볼 때 미흡한 점이 많다. 현행 상증세법상 기업상속공제와 관련한 문제점과 그 개선방향을 단기와 장기로 나누어 요약해본다. 단기적인 측면에서의 문제점과 개선방향은 다음과 같다. 첫째, 경영권의 보호를 위하여 기업상속공제를 두고 있는 취지로 볼 때, 기업의 규모에 차별을 두는 것은 합리성이 결여되어 있다. 중소기업이나 중견기업뿐만 아니라 대기업의 경우도 상속세를 납부하는 과정에서 경영권의 보호가 필요한 기업은 기업상속공제를 통하여 경영권의 보호가 이루어져야 한다. 둘째, 피상속인 및 상속인의 요건에서 경영권은 대표이사직이 반드시 있어야만 하는 것은 아니고 이사와 최대주주 자격을 동시에 보유하고 있다면 가능한 것이므로 피상속인과 상속인에 대한 대표이사요건은 이사직을 전제로 한 최대주주요건으로 대체하는 것이 합리적이다. 셋째, 해당 상속인이 기업에 종사하지 아니하게 된 경우의 정당한 사유를 병역, 질병, 취학의 경우 등으로 규정하고 있어 이에 대한 해석을 제한적으로 한다면 정상적인 상황에서의 도산이 제외되게 되고 고용유지 요건을 고용인원수로 규정하는 것은 각 개별기업의 고용정책에 대하여 탄력성을 저해하는 것이어서 바람직하지 못한 측면이 있다. 고용인원수보다 인건비총액으로 규정하

* 의정부지검 검사, 고려대학교 대학원 법학과 박사과정 수료(hsh1002@hotmail.com, 주저자)

** 한양여자대학교 교수(cpaos@daum.net, 교신저자)

는 것이 합리적이며 그것도 각 사업연도 고용조건을 규정하는 것보다는 누적 고용유지조건으로 규정하는 것이 합리적이다. 마지막으로 장기적인 개선방향은 기업상속공제를 폐지하고 과세이연제도를 도입하는 것이다. 과세이연의 방법이 현행 기업상속공제의 방법에 비하여 모든 납세자를 설득시키기에 효율적인 이유는 과세이연은 세금을 일부 감면해주는 것이 아니라 경영권과 관련한 자산에 대하여는 해당자산 처분 시까지 과세를 미루어주는 방법이므로 경영권에 영향을 주지 않으면서도 결국 처분시에는 상속시에 납부하여야 할 상당의 세액을 부담하기 때문에 납세자간 형평성의 문제를 해결할 수 있다는 것이다.

주제어: 기업상속공제, 경영권보호, 과세이연

목 차

- I. 서론
- II. 기업상속공제의 취지 및 현행 규정
 - 1. 기업상속공제의 취지
 - 2. 기업상속공제의 찬반양론
 - 3. 기업상속공제의 현행내용
- III. 기업상속공제의 문제점
 - 1. 기업상속공제 대상이 되는 기업규모의 제한
 - 2. 피상속인 및 상속인 요건
 - 3. 사후관리요건
- IV. 기업상속공제의 개선방향
 - 1. 단기적 개선방향
 - 2. 장기적 개선방향
- V. 결론

I. 서론

현행 상속세 및 증여세법(이하 상증세법) 제18조 제2항 제1호에서 기업상속공제를 규정하고 있는 입법취지는 상속세 과세대상 자산 중 일부자산(기업상속대상자산)은 상속이라는 과정을 거치면서 상속세를 일부자산으로 납부하게 되면 기존에 영위 하던 사업을 지속하기 어렵다는 생각에서 관련자산의 감소를 막아 그 경영권을 보호 하는데 있다. 기업의 경영과 관련한 대표적 자산이 지분자산이다. 지분자산은 재산적 가치가 있어 당연히 상속세 과세대상자산에 포함되어야 한다. 하지만 지분자산을 제외한 기타자산과 비교할 때 지분자산은 처분하게 되면 지분율의 감소로 경영권을 행사할 수 없어 지분자산의 처분은 경영에 미치는 영향력의 감소와 더 나아가 경영권의 상실로 이어질 수 있다. 지분자산의 상속부분에 대한 상속세를 납부해야 할 현금 등 기타자산이 충분하지 않다면 지분자산으로 상속세를 납부하여야 하며 지분자산으로 상속세를 납부하게 되면 당연히 지분이 감소하게 된다. 이러한 문제를 해결하

겠다는 취지로 입법된 가업상속공제는 가업상속과 관련되지 않은 납세자입장에서는 불공평의 문제를 제기하고 가업상속관련 납세자입장에서는 실효성이 없다는 비판을 하고 있어 대립된 이해관계자 양측 모두 법규정의 내용에 만족하지 못하고 있는 실정이다. 본 논문은 현행 상속세법상 가업상속공제의 내용을 세밀히 살펴보고 그 문제점을 찾아내어 가업상속과 관련된 납세자와 관련되지 않은 납세자들이 모두 납득이 가능한 개선방향을 제시해 보고자 한다. 본 논문은 1장 서론을 시작으로 제2장에서는 현행 가업상속공제의 취지 및 현행규정의 내용을 고찰해보고 제3장에서는 가업상속공제의 문제점을 찾아본다. 제4장에서는 3장의 문제점에 대한 개선방향을 단기적 관점과 장기적 관점으로 나누어 제시하고 제5장에서 결론을 내리려고 한다.

II. 가업상속공제의 취지 및 현행규정

1. 가업상속공제의 취지

우리나라의 가업상속공제는 상속세법 제18조¹⁾ 제2항 제1호에서 규정하고 있다. 그 내용은 대통령령으로 정하는 중소기업 또는 중견기업의 경영자가 사망하여 상속이 이루어지고 피상속인, 상속인 등의 법정요건을 구비하는 경우 각 상황에서 규정하는 금액을 상속세 과세가액에서 공제한다는 것이다. 가업상속공제에서 가업(家業)이라는 용어는 집안의 사업이라는 의미로 극히 폐쇄적인 의미를 담고 있다. 가업이란 개인사업자의 경우 가족관계의 범주에 속하는 자연인이 사업을 승계한다는 의미를 가지고 있고 법인사업자의 경우 대주주의 지위를 가족관계의 범주에 속하는 자연인이 이어받는 의미를 가진다고 생각한다.

가업상속공제의 본래 취지는 상속세 과세대상자산 중 기업의 경영과 관련한 지분자산 등의 경우 지분자산 이외의 기타자산이 거의 없을 경우²⁾ 지분자산을 처분하여

- 1) 상속세법 제18조(기초공제) 제1항에서 거주자나 비거주자의 사망으로 상속이 개시되는 경우에는 상속세 과세가액에서 2억원을 공제(이하 “기초공제”라 한다)한다 라고 규정하고 있고 제2항 제1호에서 가업상속공제의 내용을 담고 있는데 제18조의 제목을 기초공제라고 해서 가업상속공제가 마치 기초공제에 속하는 것 같은 형식을 취하고 있으면서도 제1항에서 2억을 공제하는 것을 기초공제라고 명명하고 있는 것은 형식측면의 오류라고 생각한다.
- 2) 이 내용을 반영한 규정이 상속세법 제18조 제3항과 상속세령 제15조 제7항이다. 즉, 가업이 중견기업에 해당하는 경우로서 가업을 상속받거나 받을 상속인의 가업상속재산 외에 받거나 받을 상속재산의 가액이 해당 상속인이 상속세로 납부할 금액에 200%를 곱한 금액을 초과하면 해당 상속인이 받거나 받을 가업상속재산에 대해서는 가업상속공제를 적용하지 아니한다.

상속세를 납부해야 하는데 이러한 과정은 필연적으로 지분의 감소가 발생하고 경영권을 유지할 수 없는 경우가 발생할 수 있는데 만약 보완책이 없다면 상속이 일어날 때마다 점차 지분의 감소가 이루어져 결국은 선대의 창업을 통하여 일구어온 기업의 경영권이 침해되는 것을 보호하겠다는 의미를 가지고 있다.

2. 기업상속공제의 찬반양론

기업상속공제는 기업상속에 대하여 상속인에게 혜택을 주는 것이 아니라 기업승계를 지원하는 방안이라는 주장³⁾이 있다. 이는 기업의 영속성을 지켜 주기위하여 세제상 혜택을 주는 것이지만 이러한 제도의 존재에 대하여 찬반양론이 존재한다. 기업상속을 찬성하는 논리는 위에서 서술한 취지를 지지하는 것이지만 반대하는 측의 논리는 기업상속공제의 대상이 되는 경영권 관련 자산도 엄연히 상속세과세대상자산이며 상속세법이 납세자의 경영권까지 보호해줄 필요가 있느냐 하는 주장을 하고 있다. 경영권과 관련한 자산과 이외의 자산을 구별할 필요가 없다는 논리이다. 이러한 양측의 주장에는 나름대로의 일리가 있다. 기업상속공제에 반대하는 측의 논리는 상속세법 제2조 제3호에서 상속재산이란 “피상속인에게 귀속되는 모든 재산을 말하며, 금전으로 환산할 수 있는 경제적 가치가 있는 모든 물건과 재산적 가치가 있는 법률상 또는 사실상의 모든 권리를 포함하고 피상속인의 일신(一身)에 전속(專屬)하는 것으로서 피상속인의 사망으로 인하여 소멸되는 것은 제외한다” 라고 규정함으로써 피상속인의 일신에 전속되어 피상속인의 사망으로 인하여 소멸되는 것을 제외하고는 원칙적으로 모두 포함되어야 하며 기업상속공제대상자산도 그 예외가 되어서는 안된다는 주장을 하고 있다. 경제적 가치 또는 재산적 가치가 있는 물건이나 권리는 예외 없이 상속세의 과세대상이 되어야 한다는 논리이다. 하지만 반대 측의 논리는 재산적 가치가 있는 상속재산이라 하더라도 기업의 경영과 관련한 기업상속재산은 개인의 경우는 기업을 영위하는데 필요불가결한 자산⁴⁾, 법인에 있어서는 기업 경영에 필요한 지분자산⁵⁾인 경우 상속과정에서 기업상속재산으로 상속세를 납부한

3) 김완일, “기업승계의 지원과 자본이득과세제도 도입의 필요성에 관한 연구”, 『세무와회계저널』 제11권제1호, 한국세무학회, 2010, 422쪽.

4) 「소득세법」을 적용받는 기업: 기업에 직접 사용되는 토지, 건축물, 기계장치 등 사업용 자산의 가액에서 해당 자산에 담보된 채무액을 뺀 가액(상증세령 제15조 제5항 제1호)

5) 「법인세법」을 적용받는 기업: 기업에 해당하는 법인의 주식등의 가액[해당 주식등의 가액에 그 법인의 총 자산가액(상속개시일 현재 법 제4장에 따라 평가한 가액을 말한다) 중 상속개시일 현재 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자산(상속개시일 현재를 기준으로 법 제4장에 따라 평가한 가액을 말한다. 이하 이 조에서 “사업무관자산”이라 한다)을 제외한 자산가액이 차지하는 비율을 곱하여 계산한 금액에 해당하는 것을

다면 개인기업이나 법인기업의 운영에 꼭 필요한 재산이 감소⁶⁾하여 개인의 경우 실제 사업의 운영이 불가능해지고, 법인의 경우 경영권을 침해당해 궁극적으로 가업승계가 힘들어지기 때문에 가업상속재산의 보호가 필요하다는 주장을 하고 있으며 계속기업으로서 존속하기 위해서 가업상속대상자산의 경우는 이를 제외한 기타의 상속재산과 차별을 유지하여야 한다는 논리로 이해된다.

3. 가업상속공제의 현행내용

(1) 기본개념

가업상속공제란 거주자의 사망으로 상속이 개시되는 경우 가업⁷⁾상속재산에 해당되게 되면 피상속인이 가업을 계속 경영한 기간에 상응하여 일정금액⁸⁾을 한도로 하여 상속세과세가액에서 가업상속재산가액을 공제해주는 제도이다. 다만, 동일한 상속재산에 대해서 영농상속공제⁹⁾와 동시에 적용하지 않는다. 가업상속재산가액이란

말한다

- 가. 「법인세법」 제55조의 2에 해당하는 자산
 - 나. 「법인세법 시행령」 제49조에 해당하는 자산 및 타인에게 임대하고 있는 부동산(지상권 및 부동산임차권 등 부동산에 관한 권리를 포함한다)
 - 다. 「법인세법 시행령」 제61조 제1항 제2호에 해당하는 자산
 - 라. 과다보유현금(상속개시일 직전 5개 사업연도 말 평균 현금(요구불예금 및 취득일부터 만기가 3개월 이내인 금융상품을 포함한다)보유액의 100분의 150을 초과하는 것을 말한다)
 - 마. 법인의 영업활동과 직접 관련이 없이 보유하고 있는 주식등, 채권 및 금융상품(라목에 해당하는 것은 제외한다)
- 6) 반대논리로 만약 가업상속대상자산으로 상속세를 납부하지 않아도 될만큼 기타상속재산이 충분하다면 가업상속공제를 해주지 않아도 된다는 논리가 된다. 우리상증세법은 상증세령 제18조 제3항에서 가업이 증견기업에 해당하는 경우로서 가업을 상속받거나 받을 상속인의 가업상속재산 외에 받거나 받을 상속재산의 가액이 해당 상속인이 상속세로 납부할 금액에 대통령령으로 정하는 비율(200%)을 곱한 금액을 초과하면 해당 상속인이 받거나 받을 가업상속재산에 대해서는 가업상속공제공제를 적용하지 아니한다라고 규정하여 반대논리를 반영하고 있지만 중소기업의 경우는 적용하지 않고 증견기업에만 적용하고 있다.
- 7) 상증세법 제18조 제2항 제1호 각목제외부분: 대통령령으로 정하는 중소기업 또는 대통령령으로 정하는 증견기업(상속이 개시되는 소득세 과세기간 또는 법인세 사업연도의 직전 3개 소득세 과세기간 또는 법인세 사업연도의 매출액의 평균금액이 3천억원 이상인 기업은 제외)으로서 피상속인이 10년 이상 계속하여 경영한 기업을 말한다
 - 8) 피상속인이 10년 이상 20년 미만 계속하여 경영한 경우: 200억원
피상속인이 20년 이상 30년 미만 계속하여 경영한 경우: 300억원
피상속인이 30년 이상 계속하여 경영한 경우: 500억원
 - 9) 영농상속공제는 상증세법 제18조 제2항 제2호에 의하여 영농[양축(養畜), 영어(營漁) 및 영림(營林)]을 포함한다(상속의 경우 영농상속 재산가액(그 가액이 15억원을 초과하는 경우에는 15억원을 한도로 한다)을 상속세과세가액에서 공제해주는 것을 말한다).

법정 요건을 갖춘 기업상속인이 받거나 받을 재산의 가액을 말한다. 소득세법을 적용받는 기업의 경우는 기업에 직접 사용되는 토지, 건축물, 기계장치 등 사업용 자산의 가액에서 해당 자산에 담보된 채무액을 뺀 가액을 말하며 법인세법의 적용을 받는 기업의 경우는 해당주식등의 가액에 그 법인의 총자산가액 중 적정자산¹⁰⁾이 차지하는 비중을 곱하여 계산한 금액을 말한다.

(2) 기업상속공제의 대상이 되는 기업요건

기업상속공제의 대상이 되는 기업은 중소기업과 중견기업이며 대기업은 해당되지 않는다. 중소기업과 중견기업은 대통령령에 의한 중소기업과 중견기업을 말하며 중견기업의 경우 상속이 개시되는 소득세 과세기간 또는 법인세 사업연도의 직전 3개 소득세 과세기간 또는 법인세 사업연도의 매출액의 평균금액이 3천억원 이상인 기업은 제외한다.

1) 중소기업

“대통령령으로 정하는 중소기업”¹¹⁾이란 상속개시일이 속하는 소득세 과세기간 또는 법인세 사업연도의 직전 소득세 과세기간 또는 법인세 사업연도 말 현재 기업상속공제를 적용받는 중소기업의 해당 업종을 주된 사업으로 영위해야 하고, 매출액이 업종별로 「중소기업기본법 시행령」 별표 1에 따른 중소기업기준 이내여야 하고, 자산총액이 5천억원 미만이라는 3가지 요건을 모두 갖춘 기업을 대상으로 한다.

2) 중견기업

“대통령령으로 정하는 중견기업”¹²⁾이란 상속개시일이 속하는 소득세 과세기간 또는 법인세 사업연도의 직전 소득세 과세기간 또는 법인세 사업연도 말 현재 기업상속공제를 적용받는 중견기업의 해당 업종을 주된 사업으로 영위해야 하고, 중소기업이 아니어야 하고, 「조세특례제한법 시행령」 제9조 제4항 제1호 및 제3호의 요건¹³⁾

10) 상속개시일 현재의 자산평가가액에서 상증세령 제15조 제5항 제2호 가목내지 마목에서 규정하는 사업무관자산 평가가액을 차감한 금액

11) 상증세령 제15조 제1항

12) 상증세령 제15조 제2항

13) 상증세령 제15조 제2항 제2호에는 「조세특례제한법 시행령」 제9조 제4항 제1호 및 제3호의 요건이라고 규정하고 있으나 법령의 오키로서 「조세특례제한법 시행령」 제9조 제2항 제1호 및 제3호가 맞다. 중소기업이 아니고 소유와 경영의 실질적인 독립성이 「중견기업 성장촉진 및 경쟁력 강화에 관한 특별법 시행령」 제2조 제2항 제1호에 적합해야 한다는 요건이다.

을 충족해야 하고, 상속개시일의 직전 3개 소득세 과세기간 또는 법인세 사업연도의 매출액은 기획재정부령으로 정하는 바에 따라 계산하며, 소득세 과세기간 또는 법인세 사업연도가 1년 미만인 소득세 과세기간 또는 법인세 사업연도의 매출액은 1년으로 환산한 매출액을 말한다)의 평균금액이 3천억원 미만인 기업일 것이라는 3가지 요건을 모두 만족하는 기업이다.

(3) 피상속인 및 상속인 요건

가업상속공제는 피상속인 및 상속인이 다음 요건을 모두 갖춘 경우에만 적용한다. 이 경우 가업상속이 이루어진 후에 가업상속 당시 최대주주 또는 최대출자자에 해당하는 자(가업상속을 받은 상속인은 제외)의 사망으로 상속이 개시되는 경우는 적용하지 아니한다.

1) 피상속인 요건

피상속인이 중소기업 또는 중견기업의 최대주주 등인 경우로서 피상속인과 그의 특수관계인의 주식 등을 합하여 해당 기업의 발행주식총수 등의 100분의 50〔자본시장과 금융투자업에 관한 법률〕 따른 거래소에 상장되어 있는 법인이면 100분의 30 이상을 10년 이상 계속하여 보유하고¹⁴⁾ 가업의 영위기간 중 100분의 50 이상의 기간, 10년 이상의 기간¹⁵⁾, 상속개시일부터 소급하여 10년 중 5년 이상의 기간의 3가지 기간 중 어느 하나에 해당하는 기간을 대표이사(개인사업자인 경우 대표자를 말한다. 이하 “대표이사등”)로 재직할 것¹⁶⁾등의 요건을 모두 갖추어야 한다.

2) 상속인 요건

상속인이 다음 각 요건을 모두 갖추어야 한다. 이 경우 상속인의 배우자가 다음 각 요건을 모두 갖춘 경우에는 상속인이 그 요건을 갖춘 것으로 본다.¹⁷⁾

상속인이 상속개시일 현재 18세 이상이고 상속개시일 전에 2년 이상 직접 가업에 종사¹⁸⁾하여야 하지만 피상속인이 65세 이전에 사망하거나 천재지변 및 인재 등 부

14) 상증세령 제15조 제3항 제1호 가목

15) 상속인이 피상속인의 대표이사등의 직을 승계하여 승계한 날부터 상속개시일까지 계속 재직할 경우로 한정한다

16) 상증세령 제15조 제3항 제1호 나목

17) 상증세령 제15조 제3항 제2호 각목제의 본문

18) 상증세령 제15조 제3항 제2호 나목에서는 상속개시일 2년 전부터 가업에 종사한 경우로서 상속개시일부터 소급하여 2년에 해당하는 날부터 상속개시일까지의 기간 중 법률에 따른 병역의무의 이행, 질병의

득이한 사유로 사망한 경우에는 상속개시일 전에 2년 이상 직접 가업에 종사하는 요건은 적용하지 아니한다. 마지막으로 상속인이 상속세과세표준 신고기한까지 임원으로 취임하고, 상속세 신고기한부터 2년 이내에 대표이사 등으로 취임할 것도 상속인의 요건으로 규정하고 있다.

(4) 사후관리요건

기업상속공제를 받은 상속인이 상속개시일(각 사업연도 고용조건인 상속세법 제 18조 제6항 제1호 라목의 경우에는 상속이 개시된 소득세 과세기간 또는 법인세 사업연도의 말일)부터 10년 이내에 대통령령으로 정하는 정당한 사유¹⁹⁾ 없이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하게 되면 제2항에 따라 공제받은 금액에 해당 가업용 자산의 처분 비율(상속세법 제18조 제6항 제1호 가목만 해당)과 해당일까지의 기간을 고려하여 대통령령으로 정하는 율²⁰⁾을 곱하여 계산한 금액을 상속개시 당시의 상속세 과세금액에 산입하여 상속세를 부과한다. 이 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 계산한 이자상당액²¹⁾을 그 부과하는 상속세에 가산한다.

요양 등 기획재정부령(제6조)으로 정하는 부득이한 사유(취학상 형편)로 인하여 가업에 종사하지 못한 기간이 있는 경우에는 그 기간은 가업에 종사한 기간으로 본다 고 규정하고 있다.

19) 상속세법 제18조 제6항에서 규정하고 있는 기업상속공제의 사후관리위배사항에 대한 각각의 정당한 사유는 상속세령 제15조 제8항에서 규정하고 있다.

20) 상속령 제15조 제13항: 법 제18조 제6항 각 호 외의 부분 전단에서 “대통령령으로 정하는 율”이란 제1호에 따른 기간을 기준으로 제2호의 기간별추징율 표에 따라 정한 율(이하 이 조에서 “기간별추징율”이라 한다)을 말한다. 다만, 법 제18조 제6항 제1호가목에 해당하는 경우에는 자산처분비율에 기간별추징율을 곱한 율로 한다.

1. 다음 각 목의 구분에 따른 기간

가. 법 제18조 제6항 제1호 가목·나목 또는 다목에 해당하는 경우: 상속개시일부터 해당일까지의 기간
 나. 법 제18조 제6항 제1호 라목에 해당하는 경우: 상속이 개시된 소득세 과세기간 또는 법인세 사업연도의 말일부터 해당일까지의 기간

다. 법 제18조 제6항 제1호 마목에 해당하는 경우: 상속이 개시된 소득세 과세기간 또는 법인세 사업연도의 말일부터 각 소득세 과세기간 또는 법인세 사업연도의 말일까지 각각 누적하여 계산한 정규직 근로자 수의 전체 평균이 법 제18조 제6항 제1호

2. 기간별추징율 표

기간	율
7년 미만	100분의 100
7년 이상 8년 미만	100분의 90
8년 이상 9년 미만	100분의 80
9년 이상 10년 미만	100분의 70

21) 2016년말 상속세법 개정(2016.12.20. 법률 제14388호 개정)으로 인하여 2017년 1월1일 상속개시일부터 이자상당액을 추가로 납부하게 되었다. 이자상당액은 상속세령 제15조 제14항에 따라 결정한 상속세액에 당초 상속받은 기업상속재산에 대한 상속세 과세표준 신고기한의 다음날부터 법 제18조 제6항

- 가. 해당 가업용 자산의 100분의 20(상속개시일부터 5년 이내에는 100분의 10) 이상을 처분한 경우
- 나. 해당 상속인이 가업에 종사하지 아니하게 된 경우
- 다. 주식 등을 상속받은 상속인의 지분이 감소한 경우. 다만, 상속인이 상속받은 주식 등을 물납(物納)하여 지분이 감소한 경우는 제외하되, 이 경우에도 상속인은 법정 최대주주나 최대출자자에 해당하여야 한다.
- 라. 각 소득세 과세기간 또는 법인세 사업연도의 정규직 근로자수의 평균이 상속이 개시된 소득세 과세기간 또는 법인세 사업연도의 직전 2개 소득세 과세기간 또는 법인세 사업연도의 정규직근로자 수의 평균(기준고용인원)의 100분의 80에 미달하는 경우
- 마. 상속이 개시된 소득세 과세기간말 또는 법인세 사업연도말부터 10년간 정규직 근로자 수의 전체 평균이 기준고용인원의 100분의 100(중견기업의 경우에는 100분의 120)에 미달하는 경우

가업상속공제를 받은 상속인은 위의 가~마 요건 중 어느 하나에 해당하게 되는 날이 속하는 달의 말일(라목에 해당하는 경우에는 해당 소득세 과세기간의 말일 또는 법인세 사업연도의 말일)부터 6개월 이내에 대통령령으로 정하는 바에 따라 납세지 관할세무서장에게 신고하고 해당 상속세와 이자상당액을 납세지 관할세무서, 한국은행 또는 체신관서에 납부하여야 한다. 다만, 이미 상속세와 이자상당액이 부과되어 납부한 경우에는 그러하지 아니하다.²²⁾

Ⅲ. 가업상속공제의 문제점

1. 가업상속공제 대상이 되는 기업규모의 제한

가업상속공제의 대상이 되는 가업은 중소기업과 중견기업에 속하는 기업일 경우만 해당한다. 즉 대기업은 가업상속공제의 대상이 되지 않는다. 가업상속공제의 근본 취지는 상속세 납부를 통한 경영권 상실을 막겠다는 것이다. 정상적인 기업의 경영을 하는 과정에서 경영권이 변경되는 것은 특별히 보호할 필요가 없다. 다만, 상속

각 호의 추정 사유가 발생한 날까지의 기간을 곱하고 국기령 제43조의 3 제2항에 따른 국세환급가산금 이자율을 곱하여 계산한다.

22) 상속세법 제18조 제8항

이라는 과정을 통하여 상속세를 납부해야 하고 상속세 납부 시 경영권과 관련한 지분자산이나 개인기업의 경우 사업관련자산을 처분해야 상속세를 납부할 수 있다면 이는 상속과정을 통하여 지분자산이나 사업과 관련한 자산이 외부로 유출됨으로써 경영권을 지킬 수 없게 된다. 만약 이러한 경우를 보호하는 것이 기업상속공제제도라면 이 경우 기업의 규모에 따라 중소기업과 중견기업에만 적용하고 대기업의 경우는 적용하지 않는 것이 논리정합성에 문제가 있다고 생각한다.

기업상속공제대상인 중소기업과 중견기업은 상속세령 제15조 제1항(중소기업)과 제2항(중견기업)에서 규정하고 있는바 이 범위에 속하지 않는 대기업은 기업상속공제의 대상이 아니다. 중소기업의 범위와 관련하여서는 중소기업기본법 제2조와 동법 시행령 제2조에서 규정하고 있고 조세특례제한법 시행령 제2조에서도 규정하고 있어 만약 상속세법에서 따로 규정하고 있지 않았다면 조세특례제한법 시행령(이하 조특령이라 한다) 제2조의 규정을 준용하였겠지만 상속세령 제15조 제1항에서 따로 규정하였으므로 본 규정을 적용하고 있다. 그리고 중견기업에 대하여는 중견기업성장촉진 및 경쟁력 강화에 관한 특별법(이하 중견기업법이라 한다) 제2조 제1호와 조특법 제4조 제1항에서 규정하고 있으나 이의 범위에 대해서도 상속세령 제15조 제2항에서 따로 규정하고 있어 이를 따라야 한다.

중소기업의 범위에 대하여 상속세령 제15조 제1항과 조특령 제2조의 내용을 비교해 본다. 상속세령 제15조 제1항에서 규정하는 중소기업이란 상속개시일이 속하는 소득세 과세기간 또는 법인세 사업연도의 직전 소득세 과세기간 또는 법인세 사업연도 말 현재 (가) 별표에 따른 업종을 주된 사업으로 영위할 것 (나) 「조세특례제한법 시행령」 제2조 제1항 제1호 및 제3호의 요건을 충족할 것 (다) 자산총액이 5천억원 미만일 것의 3가지 요건을 모두 갖춘 기업이다.

다음으로 조특령 제2조 제1항의 중소기업은 자산총액이 5천억원 이상인 경우는 제외하고 (가) 매출액이 업종별로 「중소기업기본법 시행령」 별표 1에 따른 규모 기준(“평균매출액등”은 “매출액”으로 보며, 이하 이 조에서 “중소기업기준”이라 한다) 이내일 것 (나) 실질적인 독립성이 「중소기업기본법 시행령」 제3조 제1항 제2호에 적합할 것. 이 경우 「중소기업기본법 시행령」 제3조 제1항 제2호 나목의 주식등의 간접소유 비율을 계산할 때 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따른 집합투자기구를 통하여 간접소유한 경우는 제외하며, 「중소기업기본법 시행령」 제3조 제1항 제2호 다목을 적용할 때 “평균매출액등이 별표 1의 기준에 맞지 아니하는 기업”은 “매출액이 「조세특례제한법 시행령」 제2조 제1항 제1호에 따른 중소기업기준에 맞지 아니하는 기업”으로 본다. (다) 제29조 제3항에 따른 소비성서비스업을 주된 사

업으로 영위하지 아니할 것의 3가지 요건을 모두 갖춘 기업이다. 비교해보면 상증세령 제15조 제1항에서 규정하는 (나)와 (다)요건은 조특령 제2조 제1항에서 규정하는 요건과 완전히 동일하고 (가)의 요건 즉, 별표에 따른 업종을 주된 사업으로 영위할 것과 조특령 제2조 제1항의 요건 중 (다) 제29조 제3항²³⁾에 따른 소비성서비스업을 주된 사업으로 영위하지 아니할 것과 비교해보면 된다. 상증세법 제15조 제1항 제1호의 별표를 살펴보면 “가업상속공제를 적용받는 중소기업의 해당업종”에 한국표준산업분류에 따른 업종으로 음식점 및 주점업(56)중 음식점업(561)만 포함되고 개별법률의 규정에 따른 업종으로 「관광진흥법」에 따른 관광사업은 가업의 범위에 포함되지만 이중 카지노업, 관광유희음식점업 및 외국인전용 유희음식점업은 포함되지 않는다. 결론적으로 조세특례제한법상 중소기업으로 분류되는 「관광진흥법」에 따른 관광숙박업과 「관광진흥법」에 따른 외국인전용유희음식점업 및 관광유희음식점업은 상증세령 제15조 제1항에서 규정하는 가업상속대상의 업종이 아니기 때문에 상증세령상 가업상속공제대상이 되는 중소기업의 범위를 조특령 제2조에서 준용하지 않은 것으로 보아야 한다.

중견기업의 범위에 대하여 상증세령 제15조 제2항과 중견기업법 제2조 제1호, 그리고 조특령 제4조 제1항이 규정하고 있으나 만약 상증세령에서 중견기업의 규정이 없었더라면 조특법 제4조 제1항을 준용하였을 것이라 상증세령과 조특령을 비교해 보기로 한다. 상증세령은 상속개시일이 속하는 소득세 과세기간 또는 법인세 사업연도의 직전 소득세 과세기간 또는 법인세 사업연도 말 현재 (가) 별표에 따른 업종을 주된 사업으로 영위할 것 (나) 「조세특례제한법 시행령」 제9조 제4항²⁴⁾ 제1호 및 제3호의 요건을 충족할 것 (다) 상속개시일의 직전 3개 소득세 과세기간 또는 법인세 사업연도의 매출액(매출액은 기획재정부령으로 정하는 바에 따라 계산하며, 소득세 과세기간 또는 법인세 사업연도가 1년 미만인 소득세 과세기간 또는 법인세 사업연도의 매출액은 1년으로 환산한 매출액을 말한다)의 평균금액이 3천억원 미만인 기업일 것의 3가지 요건을 동시에 갖추 것을 요구하고 있다. 조특령 제4조에서 규정하고 있는 중견기업은 (가) 중소기업이 아닐 것 (나) 소비성서비스업

23) 조특법 제32조 제1항에서 “대통령령으로 정하는 소비성서비스업”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업(이하 “소비성서비스업”이라 한다)을 말한다.

1. 호텔업 및 여관업(「관광진흥법」에 따른 관광숙박업은 제외한다)
2. 주점업(일반유희주점업, 무도유희주점업 및 「식품위생법 시행령」 제21조에 따른 단란주점 영업만 해당하되, 「관광진흥법」에 따른 외국인전용유희음식점업 및 관광유희음식점업은 제외한다)
3. 그 밖에 오락·유희 등을 목적으로 하는 사업으로서 기획재정부령으로 정하는 사업

24) 내용으로 보면 제9조 제2항으로 법전의 오기(誤記)로 판단된다.

이나 중견기업법 시행령 제2조 제2항 제2호 각 목의 업종을 영위하지 아니할 것 (다) 소유와 경영의 실질적인 독립성이 중견기업법 시행령 제2조 제2항 제1호에 적합할 것 (라) 직전 3개 과세연도의 매출액(매출액은 제2조 제4항에 따른 계산방법으로 산출하며, 과세연도가 1년 미만인 과세연도의 매출액은 1년으로 환산한 매출액을 말한다)의 평균금액이 3천억원 미만인 기업일 것의 4가지 요건을 모두 갖출 것을 요구하고 있다. 결국 둘 간의 차이는 상증세령상 (가) 별표에 따른 업종을 주된 사업으로 영위할 것과 조특령상 (나) 소비성서비스업이나 중견기업법 시행령 제2조 제2항 제2호 각 목25)의 업종을 영위하지 아니할 것을 비교하여 찾을 수 있는데 중소기업분야에서 차이점으로 제시한 점26)은 동일하고 금융업종의 경우 별표 “가업상속공제를 적용받는 중소·중견기업의 해당업종”의 범위에 포함되지 않으므로 중소기업, 중견기업의 경우 상증세령과 조특령과의 차이는 주석22에서 제시한 점 이외에는 큰 차이가 없다고 할 수 있다.

우리세법이 가업상속공제의 대상이 되는 기업의 규모를 중소기업과 중견기업에 한정하고 이에 속하지 않는 대기업에 대하여는 가업상속공제를 허용하지 않는 것은 기업의 규모에 대한 차별27)의 이유뿐 기업의 경영권을 보호해준다는 취지에서는 특별히 그 이유를 찾을 수 없으므로 만약 가업상속공제를 통하여 경영권을 보호해준다는 입법취지라면 대기업이라고 제외하는 것은 논리적 정합성에 어긋난다는 생각이다.

2. 피상속인 및 상속인 요건

피상속인 요건은 피상속인이 중소기업 또는 중견기업의 최대주주등인 경우로서 피상속인과 그의 특수관계인의 주식 등을 합하여 해당 기업의 발행주식총수 등의

25) 2. 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 고시하는 한국표준산업분류에 따른 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 업종을 영위하는 기업(「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제8조의 2 제2항 제5호에 따른 일반주회사는 제외한다)이 아닐 것

나. 보험 및 연금업

다. 금융 및 보험 관련 서비스업

26) 한국표준산업분류에 따른 업종으로 음식점 및 주점업(56)중 음식점업(561)만 포함되고 개별법률의 규정에 따른 업종으로 「관광진흥법」에 따른 관광사업은 가업의 범위에 포함되지만 이중 카지노업, 관광유희음식점업 및 외국인전용 유희음식점업은 포함되지 않는다. 결론적으로 조세특례제한법상 중소기업으로 분류되는 「관광진흥법」에 따른 관광숙박업과 「관광진흥법」에 따른 외국인전용유희음식점업 및 관광유희음식점업은 상증세령 제15조 제1항에서 규정하는 가업상속대상의 업종이 아니기 때문에 상증세령상 가업상속공제대상이 되는 중소기업의 범위를 조특령 제2조에서 준용하지 않은 것으로 보아야 한다.

27) 가업상속공제에 있어서 대기업과 중소·중견기업의 차이도 있지만 상증세법 제18조 제3항은 중소기업과 중견기업의 차이를 내기도 하는데 이러한 차이는 단지 기업규모에서 오는 차이일 뿐이다.

100분의 50[「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 따른 거래소에 상장되어 있는 법인이면 100분의 30] 이상을 10년 이상 계속하여 보유하고 가업의 영위기간 중 100분의 50 이상의 기간, 10년 이상의 기간, 상속개시일부터 소급하여 10년 중 5년 이상의 기간의 3가지 기간 중 어느 하나에 해당하는 기간을 대표이사(개인사업자인 경우 대표자를 말한다. 이하 “대표이사등”)로 재직할 것 등이다.

가업상속공제에 있어서 피상속인 요건은 피상속인이 경영권을 보유하고 있다가 상속인에게 상속을 해준다는 취지이기 때문에 법인기업의 경우 경영권의 보유가 반드시 대표이사직에 있어야 하는 것이 아님에도 불구하고 대표이사로 일정기간 있을 것을 요구하는 것은 경영권보유가 반드시 대표이사직에 있어야만 한다는 경직화된 사고이며 소유와 경영의 분리가 더욱 일반적인 상황에서 세제혜택을 누리기 위하여 무리한 요구를 하는 것으로 판단된다. 대표이사의 직을 고수하지 않고 이사의 직을 보유하는 것만으로도 최대주주의 지위를 보유하고 있어 충분하다. 상속세를 납부함으로써 지분자산이 감소되어 이에 대한 보호의 차원이라는 입법취지를 감안하면 개선점을 강구해야 한다. 상속인 요건도 피상속인 요건과 같은 문제점이 내포되어 있다. 경영권의 보유는 법인의 경우 지분으로 인한 영향력이 더욱 중요하여 반드시 대표이사직에 취임할 필요는 없다 이러한 문제는 본공제의 명칭이 가업(家業)상속공제라는 이름에 집착하고 있는 결과라는 생각도 든다. 이 문제 때문에 후자는 가업상속공제라는 명칭을 기업(企業)상속공제라고 변경하자고 주장²⁸⁾하기도 하지만 필자의 견해로는 명칭과 별개로 경영권보호라는 측면에서 본다면 굳이 대표이사직에 임할 것을 강하게 요구하는 점을 이해하기 힘든 면이 있다. 이사와 최대주주의 요건을 맞춘다면 경영권을 행사하고 있다고 보아야 한다.

3. 사후관리요건

우리나라 상속세법상 가업상속공제가 가지고 있는 가장 큰 문제점은 사후관리요건이 너무 까다롭다는 것이다. 이런 이유로 사후에 그 요건을 만족하지 못하면 나중에 추징당할 가능성이 높다. 이는 납세자입장에서 본 제도의 활용을 꺼리는 이유가 된다.²⁹⁾ 상속세법상 가업상속공제라는 제도를 두고 있는 취지는 기업의 경영권이

28) 이우용·서희열, “법인의 가업상속공제 제도에 대한 연구”, 『조세연구』 제15권제3집, 한국조세연구포럼, 2015, 91쪽.

29) 가업상속공제제도 도입 초기인 2008~2010년과 2015~2017년까지 각각 3개년을 비교한 결과, 초기 3년대비 총 가업상속공제 규모는 약 13.6배, 건당 공제금액은 약 8.4배가 각각 증가한데 비해 이용건수는 약 1.6배에 그친 것으로 나타났다. (세정신문, “가업상속공제제도 이용 저조…도입 초기보다 1.6배 증

상속이라는 경제적 사건을 겪으면서 흔들리는 것을 보호하기 위함이다. 경제학적 다아윈이즘(적자생존)에 따라 기업이 융성하고 소멸하는 것은 너무나도 자연스러운 현상이며 이러한 적자생존의 원리로 인하여 기업의 생태계는 자연스럽게 균형을 이룬다. 이러한 점에서 기업상속공제를 받은 후 정상적인 기업환경의 변화에 대한 기업의 대응이 사후관리기간인 10년 동안 그 규제를 받는 것은 합리적이지 못한 점이 있다.

첫째, 해당 상속인이 가업에 종사하지 아니하게 된 경우에 대한 사후관리 요건에 대하여 살펴본다. “해당상속인이 가업에 종사하지 아니하게 된 경우”의 구체적 내용은 상속세령 제15조 제11항에서 규정하고 있다. 상속인(제3항 제2호 후단에 해당하는 경우에는 상속인의 배우자)이 대표이사 등으로 종사하지 아니하는 경우, 가업의 주된 업종을 변경하는 경우³⁰⁾, 해당 가업을 1년 이상 휴업(실적이 없는 경우를 포함한다)하거나 폐업하는 경우에 “해당상속인이 가업에 종사하지 아니하게 된 경우”로 그 세액에 이자상당액을 가산하여 추정한다. 그러나 상속세령 제15조 제8항 제2호에 의하면 기업상속받은 상속인이 사망한 경우, 기업상속 받은 재산을 국가 또는 지방자치단체에 증여하는 경우, 상속인이 법률에 따른 병역의무의 이행, 질병의 요양 등 기획재정부령으로 정하는 부득이한 사유에 해당하는 경우에는 정당한 사유로 보고 있다. 기획재정부령으로 정하는 부득이한 사유는 상속세칙 제6조에서 상속인이 법률의 규정에 의한 병역의무의 이행, 질병의 요양, 취학상 형편 등으로 가업 또는 영농에 직접 종사할 수 없는 사유가 있는 경우를 말한다. 다만, 그 부득이한 사유가 종료된 후 가업에 종사하지 아니하거나 기업상속받은 재산을 처분하는 경우를 제외한다. 경영권과 관련한 지분자산이나 그 고유자산에 대하여 기업상속공제를 통하여 혜택을 주는 이유는 상속이라는 경제적 사건을 통하여 경영권에 침해가 되는 상황을 피하자는 것으로서 그 이후 관련 고유자산을 처분하거나 지분자산을 처분하는 것은 기업상속공제의 취지를 퇴색시켜 사후관리를 통하여 이에 대한 세제혜택을 거두어 들이는 것이 논리적으로 합당하다. 경영권의 존재여부는 대표이사직을 수행함으로써만 만족되는 것은 아니므로 이사의 직과 최대주주요건을 구비한다면 굳이 대표이사직을 그 요건으로 제시하지 않아도 된다. 그리고 가업의 주된 업종을 변경하면 해당상속인이 가업에 종사하지 아니하게 된 경우로 본다. 단, 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 작성·고시하는 한국표준산업분류에 따른 소분류³¹⁾ 내에서 업종을 변

가 그쳐”, 2019.5.17.)

30) 단, 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 작성·고시하는 표준분류(이하 “한국표준산업분류”라 한다)에 따른 소분류 내에서 업종을 변경하는 경우로서 상속개시일 현재 영위하고 있는 업종(한국표준산업분류에 따른 세분류 업종을 말한다)의 매출액이 사업연도 종료일을 기준으로 100분의 30 이상인 경우는 제외

31) 한국표준산업분류의 분류구조는 대분류(1자리, 영문대문자), 중분류(2자리 숫자), 소분류(3자리 숫자),

경하는 경우로서 상속개시일 현재 영위하고 있는 업종(한국표준산업분류에 따른 세분류 업종)의 매출액이 사업연도 종료일을 기준으로 100분의 30 이상인 경우는 제외한다. 업종변경과 관련하여 우리 상속세법은 소분류 내에서 업종을 변경하는 경우 소분류의 하위 범주인 상속개시일 현재의 세분류업종의 매출액이 사업연도 종료일을 기준으로 30%이상인 경우는 그 업종변경을 허용하지만 소분류 이상의 범주에서 업종변경은 허용하지 않고 소분류 내에서의 업종변경이라 하더라도 상속개시일 현재 영위하고 있는 한국표준산업분류에 따른 세분류 업종의 매출액이 사업연도 종료일을 기준으로 100분의 30 미만이면 이도 허용하지 않는 엄격한 규정을 가지고 있다. 10년이면 강산도 변한다고 한다. 업종의 쇠락으로 인하여 업종을 변경하지 않으면 기업의 존속이 힘든 상황이라면 업종을 변경하더라도 기업이 존속할 방안을 강구해야 한다. 이처럼 기업이 존속하기 위하여 업종변경을 하는 경우도 우리 상속세법은 가업상속공제에서 부여한 혜택을 거두어들이고 이에 대한 이자상당액까지 추정하는 문제점을 가지고 있다. 이는 가업(家業)이라는 단어의 의미에서 업종을 변경하지 말고 계속하라는 의미를 강조한 것으로 생각되지만 현대기업의 특성상 빠르게 변화하는 경제환경에서 살아남기 위하여 업종변경을 하는 경우 이에 대하여 가업을 승계하지 않았기 때문에 세제혜택을 거두어 들인다고 하는 것은 합리성이 결여된 정책이라고 생각한다. 해당 가업을 1년 이상 휴업(실적이 없는 경우를 포함한다)하거나 폐업하는 경우에 “해당상속인이 가업에 종사하지 아니하게 된 경우”로 보는 것은 가업상속공제로 인한 세제혜택을 향유하고 휴업이나 폐업을 하는 것은 가업상속이 이루어지지 않았으므로 이에 대하여 세제혜택을 취소한다는 의미로 받아들여진다. 하지만 이 경우에도 고의적이지 않은 정상적인 상황에서의 휴업이나 폐업은 가업상속공제의 본래의 취지를 훼손하는 것이 아니므로 이에 대한 징벌적 과세는 합리적이지 않다. 다만, 고의성여부에 대하여 입증하기가 곤란하다면 추정규정 등을 둬으로써 과세관청에서 납세자로 입증책임의 전환을 고려해 볼 만하다. 그리고 상속인이 가업에 종사하지 못하게 되는 경우라도 정당한 사유가 있는 것으로 보는 이유 중에 상속인이 법률에 따른 병역의무의 이행, 질병의 요양³²⁾ 등 기획재정부령으로 정하

세분류(4자리 숫자), 세세분류(5자리 숫자)의 5단계로 구성된다.

- 32) 상속세령 제15조 제8항 제2호 다목에서 상속인이 법률에 따른 병역의무의 이행, 질병의 요양 등 기획재정부령으로 정하는 부득이한 사유에 해당하는 경우에는 정당한 사유로 보고 있는데 상속세칙 제6조에서 기획재정부령으로 정하는 부득이한 사유”란 상속인이 법률의 규정에 의한 병역의무의 이행, 질병의 요양, 취학상 형편 등으로 가업 또는 영농에 직접 종사할 수 없는 사유가 있는 경우를 말한다고 규정하여 병역의무의 이행, 질병의 요양은 대통령령에서도 규정하고 부령에서도 규정하는 중복규정이 되어 위임입법체계에 형식적 문제를 발생시키고 있다.

는 부득이한 사유에 해당하는 경우에는 정당한 사유로 보고 있다. 이 중 기획재정부령으로 정하는 부득이한 사유는 상속세칙 제6조에서 병역의무의 이행, 질병의 요양, 취학상 형편이라고 규정하여 “취학상 형편”을 추가하고 있는데 취학상 형편이라는 이유가 정상적인 도산보다 상대적으로 정당화될 수 있는 이유인지 생각해 보아야 한다.

둘째, 사후관리요건은 고용과 관련한 요건이다. 고용과 관련하여 각 사업연도별 고용유지요건(상증세법 제18조 제6항 라목)과 누적고용유지요건(상증세법 제18조 제6항 미목)의 두 가지가 있다. 각 사업연도별 고용유지요건은 각 소득세 과세기간 또는 법인세 사업연도의 정규직 근로자(「통계법」 제17조에 따라 통계청장이 지정하여 고시하는 경제활동인구조사의 정규직 근로자를 말한다. 이하 같다) 수의 평균이 상속이 개시된 소득세 과세기간 또는 법인세 사업연도의 직전 2개 소득세 과세기간 또는 법인세 사업연도의 정규직근로자 수의 평균(기준고용인원)의 100분의 80에 미달하는 경우에는 추정사유에 해당한다. 누적고용유지요건은 상속이 개시된 소득세 과세기간 말 또는 법인세 사업연도 말부터 10년간 정규직 근로자 수의 전체 평균이 기준고용인원의 100분의 100(중견기업의 경우에는 100분의 120)에 미달하는 경우를 말하며 추정사유가 된다. 각 연도별 고용유지요건을 규정한 것은 각 기업의 경영의사결정을 너무 민감하게 만들고 지나친 경영의 간섭이 되므로 이에 대하여 지양하고 개선점을 찾아야 한다.

IV. 가업상속공제의 개선방향

1. 단기적 개선방향

(1) 가업상속공제 대상이 되는 기업규모의 제한

현행 상속세법상 가업상속공제의 대상이 되는 기업의 규모는 중소기업과 중견기업이다. 중소기업과 중견기업이 대기업에 비하여 상대적으로 더 많은 보호가 필요하다고 생각한 결과이다. 하지만 가업상속공제의 기본취지는 피상속인의 사망으로 인하여 상속인들이 상속세를 납부하는 과정에서 경영권을 지키기 위한 지분증권이나 개인기업의 경우 고유사업을 영위하는 데 필요한 자산을 처분함으로써 경영권의 보호가 이루어지지 않는 것을 보호하기 위함이다. 이러한 목적에서 시작된 가업상속공

제의 입법취지로 볼 때 사업의 규모를 고려하여 차별적 적용을 하는 측면에 합리성을 찾기 힘들다. 유가증권 시장에 상장되어 있는 우량대기업의 경우 외국인지분투자가 많은데 만약 피상속인이 최대주주인 경우 상속세 최고세율인 50%에 경영권의 할증 15%가 반영된다면 65%의 세율이 적용³³⁾되고 이에 경영권과 관련한 지분자산이 외에 상속세 납부할 재산에 여유가 없을 경우 상속과정을 통하여 지분자산으로 상속세를 납부한다면 이로 인하여 경영권의 보호가 되지 않을 가능성은 높아진다. 이처럼 상속세 납부로 인한 지분자산의 감소, 이로 인하여 경영권 보호가 되지 않는 문제는 중소기업, 중견기업, 대기업 등 기업 규모로 차별할 성격이 아니다. 기업상속공제에 대하여는 본 논문의 앞부분에서 찬성, 반대의 두 가지 주장이 있고 이 두 가지 주장에 대하여 나름대로의 명분이 있으나 만약 찬성논리로 경영권의 보호라는 차원에 더 큰 비중을 둔다면 대기업의 경우 중소기업이나 중견기업과의 차별을 둘 이유는 없다고 생각한다. 사업의 규모별 차이를 두지 않는다는 논리라면 상속세법 제18조 제3항에서 규정한 사업이 중견기업에 해당하는 경우로서 사업을 상속받거나 받을 상속인의 기업상속재산 외에 받거나 받을 상속재산의 가액이 해당 상속인이 상속세로 납부할 금액에 대통령령으로 정하는 비율(200%)을 곱한 금액을 초과하면 해당 상속인이 받거나 받을 기업상속재산에 대해서는 기업상속공제를 적용하지 아니한다는 규정도 중소기업과 중견기업의 기업규모에 따른 차이로서 특별한 명분이 없어 보이므로 이부분에 대해서도 기업규모와 관계없이 모두 적용하도록 하는 것이 기업상속공제의 취지에 합당하다고 생각한다.

(2) 피상속인 및 상속인 요건

피상속인 및 상속인의 요건에서 문제점은 경영권의 징표로 대표이사직을 요건으로 하고 있다는 점이다. 기업상속공제는 사업의 경영권을 보호하겠다는 취지에서 시작하였으므로 개인기업의 경우는 상속세 납부에 사업에 고유한 재산을 처분함으로써 인하여 실질적으로 사업을 영속적으로 할 수 없게 하는 점을 막아주고, 법인기업의 경우는 상속세 납부로 인하여 지분자산의 감소로 이어지는 것을 막아주는 것이기 때문에 대표이사직을 요건으로 하는 것은 경직화된 규정으로 보이고 개인기업의 고유재산이나 법인기업의 지분자산이 감소되지 않는다면 경영권보호가 가능하기 때문에 고유재산이나 지분자산의 처분이 이루어질 때까지 상속세의 과세이연이 이루어질 수 있다면 이

33) 우리 상속세법 제63조 제3항에서 규정하는 최대주주 등의 할증평가는 원만한 기업상속을 저해하는 제도 이기는 하지만 기업상속공제제도 자체의 문제라기 보다는 상속세법상 평가의 문제라는 측면에서 본 논문의 내용에는 따로 다루지는 않았음을 밝혀둔다.

는 기업상속의 목적을 충분히 달성할 수 있으므로 피상속인과 상속인에 대한 대표이사요건은 이사직을 전제로 한 최대주주요건으로 대체하는 것이 합리적이다.

(3) 사후관리 요건

첫째, 해당 상속인이 기업에 종사하지 아니하게 된 경우에 대한 사후관리 요건에 대하여 상속세령 제15조 제8항 제2호 다목에 의하면 정당한 사유를 상속인이 법률에 따른 병역의무의 이행, 질병의 요양 등 기획재정부령으로 정하는 부득이한 사유에 해당하는 경우라고 규정하고 있고 상속세칙 제6조는 기획재정부령으로 정하는 부득이한 사유³⁴⁾란 상속인이 법률의 규정에 의한 병역의무의 이행, 질병의 요양, 취학상 형편 등으로 기업 또는 영농에 직접 종사할 수 없는 사유가 있는 경우를 말한다고 규정하고 있다. 시행령과 시행규칙을 종합해보면 결국 법률의 규정에 의한 병역의무의 이행, 질병의 요양, 취학상 형편이 정당한 사유로 규정하고 있는데 실무적으로는 기업환경의 급격한 변화로 인한 도산의 경우 해당 상속인이 기업에 종사할 수 없는 환경에 처해있고 그 이유가 불가항력적인 성격이 있음에도 상속세령과 상속세칙이 규정하고 있는 3가지 경우 즉, 병역, 질병, 취학의 경우에 속하지 않는다고 하여 추정하는 것으로 해석³⁴⁾하고 있는 실정이다. 하지만 정상적인 경영과정에서 도산하였음에도 불구하고 대표이사직을 수행하지 못하였다는 이유로 세금을 추정하는 것은 가혹한 처사라고 생각한다. 더욱이 3가지 이유 중 취학의 문제와 정상적인 경우의 도산문제를 비교해볼 때 취학의 문제는 정당한 사유로 보면서 경영환경의 급변으로 정상적인 경우의 도산을 추정 사유로 보는 것은 합리적이지 않다고 생각한다. 그리고 경영권의 문제를 반드시 대표이사직을 수행해야 한다고 하는 것도 문제가 있다. 대표이사가 아니라고 하더라도 이사직과 최대주주로서의 자격을 유지하는 것만으로도 기업을 승계하였다고 보아야 한다.

둘째, 기업의 주된 업종을 변경하면 해당상속인이 기업에 종사하지 아니하게 된 경우로 본다. 기업의 업종변경도 기업이 계속기업으로서의 가치를 보존하기 위한 자구책이다. 하지만 우리 상속세령 제15조 제11항 제2호는 기업의 주된 업종을 변경하는 경우 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 작성·고시하는 표준분류(이하 “한국표준산업분류”라 한다)에 따른 소분류 내에서 업종을 변경하는 경우로서 상속개시일 현재 영위하고 있는 업종(한국표준산업분류에 따른 세분류 업종을 말한다)의 매출액이 사업연도 종료일을 기준으로 100분의 30 이상인 경우는 제외한다고 규정하고 있는바]

34) 조심 2018서2171 (2018.9.10.), 조심 2017구1237 (2017.6.12.)

업종변경은 그 법인의 고유의 경영의사결정이라고 보아야 하므로 업종을 변경하더라도 기업이 존속하여 활동한다는 것은 가업을 승계하였다고 보아야 한다.

셋째, 사후관리요건은 고용과 관련한 요건이다. 고용과 관련하여 각 사업연도별 고용유지요건(상증세법 제18조 제6항 라목)과 누적고용유지요건(상증세법 제18조 제6항 마목)의 두 가지가 있다. 근본적으로 고용유지 요건을 고용인원수로 규정하는 것은 각 개별기업의 고용정책에 대하여 탄력성을 저해하는 것이라 바람직하지 못한 측면이 있다. 고용인원수보다 인건비총액³⁵⁾으로 규정하는 것이 합리적이며 그것도 각 사업연도 고용조건을 규정하는 것보다는 누적 고용유지조건으로 규정하는 것이 합리적이다.

2. 장기적 개선방향(근본적 개선방향)

가업상속공제의 장기적 개선방향은 가업상속공제의 수혜자와 비수혜자의 여건을 고려하여 중립적인 관점에서 이루어져야 한다. 수혜자는 현행 가업상속공제의 혜택이 크지 않고 실무적으로 상속인요건, 피상속인 요건, 사후관리 요건이 엄격해서 실제로 혜택을 보기 어렵고 설사 혜택을 보았다고 하더라도 이후 사후관리 요건이 까다로워서 실제 적용 후 사후관리요건에 위배되어 추징당하는 사례가 많으므로 미래가 불확실하다는 이유로 가업상속공제 적용을 쉽게 받지 않으려는 경향이 있다. 반면 비수혜자는 가업상속대상자산도 상속세가 부과 되어야 하는 데 이중 일부분을 가업상속공제 해주는 것은 납세자간 공정성을 침해하여 가업상속공제는 폐지해야 한다는 주장을 하기도 한다.

가업상속공제의 수혜자와 비수혜자의 여건을 고려하여 중립적인 관점에서 과세방법을 선택하는 것은 결국 가업상속공제대상자산에 대하여 과세이연의 방법을 선택하게 하는 것이다. 과세이연의 방법이 현행 가업상속공제의 방법에 비하여 모든 납세자를 설득시키기에 우수한 이유는 과세이연은 세금을 일부 감면해주는 방법이 아니라 경영권과 관련한 자산에 대하여는 해당자산 처분시까지 과세를 미루어주므로 결국 과세이연세제의 적용을 받는 납세자나 그렇지 않은 납세자가 결국 납부해야 하

35) 독일의 경우 2009년 12월31일까지는 10년간 급여총액이 가업승계 과세연도 급여총액의 1000% 이상이어야 한다는 규정이 있었고, 2010년 1월1일 부터는 5년간 급여총액이 가업승계 과세연도 급여총액의 400%이상이어야 한다는 규정이 있어서 고용유지 요건을 인원수로 하지 않고 인건비총액기준으로 규정하고 있다. 기타 독일, 미국, 일본의 제도에 관해서는 아래 참고서적의 pp. 78~80을 참조(김경아, 국내 및 주요국의 상속·증여세 및 가업승계지원제도의 최근 동향 및 시사점연구. 증권기업연구원, 2018.3, pp39~40)

는 세액은 동일하다는 점에서 설득력이 있다.

구체적 방법은 피상속인 사망 시 기업상속대상자산에 해당되는 자산은 처분 시까지 모두 과세이연하고 처분 시에 상속세로 납부했어야 하는 금액을 양도소득세와 함께 납부하는 방법이다. 이 방법의 문제점으로 생각되는 부분은 기업상속대상의 처분 시 시가가 피상속인 사망 시 시가보다 하락하는 경우이다. 상승하여 처분하는 경우는 피상속인 사망 시에 납부하여야 하는 상속세를 납부하는데 아무 문제가 없으나 만약 하락한다면 상속시점에 납부하여야 할 상속세를 납부할 재원이 부족하여 과세관청입장에서는 상속세 징수가 어려워진다. 기업상속공제와 관련하여 경영권과 관련한 상속재산은 상속시점에 상속세를 납부하는 것이 경영권보호에 미흡하다는 생각 때문에 과세이연을 시키는 조세혜택을 주는 것인데 만약 그 이후 기업상속대상자산의 가액이 증가 또는 감소 시 증가 또는 감소된 가액을 상속 시 시가로 보는 방법과 처분 시의 시가와 상속 시의 시가 중 낮은 가액을 상속 시의 시가로 보는 방법을 생각해 볼 수 있는데 후자의 방법은 기업상속과 관련한 납세자에게 관련되지 않은 납세자와 비교하여 상대적으로 유리한 선택을 하게 하는 것이므로 모든 납세자의 공감대를 얻기는 힘들 것이라고 생각한다. 그래서 그 시가가 상승하던, 하락하던 처분 시 시가를 상속 시의 시가로 보고 상속세를 과세하는 방법은 납세자의 일반적인 합의를 도출하는데 유용하다. 이렇게 과세이연과 상속시점 과세를 선택하게 한다면 기업상속대상 납세자에게도 나름대로 합리적인 선택권을 부여하는 방법이라고 생각한다.

V. 결론

현행 상속세 및 증여세법(이하 상증세법) 제18조 제2항 제1호에서 기업상속공제를 규정하고 있는 입법취지는 상속세 과세대상 자산 중 일부자산은 상속이라는 과정을 거치고 상속세를 일부자산으로 납부하게 되면 기존에 영위하던 사업을 지속하기에 어렵다는 생각에서 관련자산의 감소를 막아 그 경영권을 보호하는데 있다. 기업상속공제가 가업의 영속성을 지켜 주기 위하여 세제상 혜택을 주는 것이지만 이러한 제도의 존재에 대하여 찬반양론이 존재한다. 기업상속을 찬성하는 논리는 경영권 보호에 착안한 것이지만 반대하는 측의 논리는 기업상속공제의 대상이 되는 경영권 관련 지분자산도 엄연히 상속세과세상자산이며 상증세법이 납세자의 경영권까지 보호해줄 필요가 있느냐 하는 주장을 하고 있다. 경영권과 관련한 지분자산과 이외의 자산을 구별할 필요가 없다는 논리이다. 이러한 양측의 주장에는 나름대로의 일리가

있지만 기업의 기존 경영권을 보호하지 못할 때 발생하는 고용의 문제 등 국민경제에 미치는 영향을 생각할 때 상속과정에서 경영권이 흔들리는 문제를 그냥 방치하는 것도 문제가 있다. 이를 의식한 상속세법상의 제도가 가업상속공제이다. 하지만 현행제도는 기업의 경영권을 보호해주자는 기본적인 취지에서 볼 때도 미흡한 점이 많다. 문제점과 그 개선방향을 단기와 장기로 나누어 요약해본다. 단기적인 측면에서의 문제점과 개선방향은 다음과 같다. 첫째, 경영권의 보호를 위하여 가업상속공제를 두고 있는 취지로 볼 때, 중소기업이나 중견기업에만 그 혜택을 주어 기업의 규모에 차별을 두는 것은 합리성이 결여되어 있다. 중소기업이나 중견기업 뿐만 아니라 대기업의 경우도 상속세를 납부하는 과정에서 경영권의 보호가 필요한 기업은 가업상속공제를 통하여 경영권의 보호가 이루어져야 한다. 둘째, 피상속인 및 상속인의 요건에서 문제점은 경영권의 징표로 대표이사직을 요건으로 하고 있다는 점이다. 개인기업의 사업용자산이나 법인기업의 지분자산이 감소되지 않는다면 경영권보호가 가능하기 때문에 사업용자산이나 지분자산의 처분이 이루어 질 때까지 상속세의 과세이연이 이루어질 수 있다면 이는 가업상속의 목적을 충분히 달성할 수 있으므로 피상속인과 상속인에 대한 대표이사요건은 이사직을 전제로 한 최대주주요건으로 대체하는 것이 합리적이다. 셋째, 해당 상속인이 가업에 종사하지 아니하게 된 경우의 정당한 사유를 병역, 질병, 취학의 경우 등으로 규정하고 있어 이에 대한 해석을 제한적으로 한다면 정상적인 상황에서의 도산이 제외되게 되는데 정상적인 경우의 도산은 추정사유에서 제외되어야 하는 해석론이 필요하다는 생각이 든다. 넷째, 업종변경은 그 법인이 존속하기 위한 고유경영의사결정이라고 보아야 하므로 이에 대한 규제는 가업상속공제의 본래의 취지와도 부합하지 않으므로 완화되어야 한다. 이러한 이유에서 가업(家業)상속공제를 기업(企業)상속공제로 그 명칭을 변경함이 적합하다고 생각한다. 다섯째, 근본적으로 고용유지 요건을 고용인원수로 규정하는 것은 각 개별기업의 고용정책에 대하여 탄력성을 저해하는 것이라 바람직하지 못한 측면이 있다. 고용인원수보다 인건비총액으로 규정하는 것이 합리적이며 그것도 각 사업연도 고용조건을 규정하는 것보다는 누적 고용유지조건으로 규정하는 것이 합리적이다. 장기적인 개선방향은 가업상속공제를 폐지하고 과세이연제도를 도입하는 것이다. 과세이연의 방법이 현행 가업상속공제의 방법에 비하여 모든 납세자를 설득 시키기에 효율적인 이유는 과세이연은 세금을 일부 감면해주는 것이 아니라 경영권과 관련한 자산에 대하여는 해당자산 처분 시까지 과세를 미루어주는 방법이므로 경영권에 영향을 주지 않으면서도 결국 처분 시에는 상속 시에 납부하여야 할 상당의 세액을 부담하기 때문에 납세자 간 형평성의 문제를 해결할 수 있다는 것이다.

참고문헌

- 김경아, 국내 및 주요국의 상속·증여세 및 기업승계지원제도의 최근 동향 및 시사점연구. 증권기업연구원, 2018.
- 김완일, “기업승계의 지원과 자본이득과세제도 도입의 필요성에 관한 연구”, 「세무와회계저널」 제11권제1호, 한국세무학회, 2010.
- 이우용·서희열, “법인의 기업상속공제 제도에 대한 연구”, 「조세연구」 제15권제3호, 한국조세연구포럼, 2015.
- 이태로·한만수, 조세법강의, 박영사, 2018.
- 임승순, 조세법, 박영사, 2018.
- 상속세 및 증여세법, 시행령, 시행규칙, www.samili.com
조심 2018서2171, 2018.9.10
조심 2017구1237, 2017.6.12.

논문 투고일: 2019. 04. 30.

심사 완료일: 2019. 05. 31.

게재 확정일: 2019. 06. 11.

[Abstract]

Problems and Improvements of Tax Deductions for Family Business Succession under Inheritance and Gift Tax Law

Seung-Hyeon Hong* · Moon-Sung Oh**

The legislative intent of Article 18, Paragraph 2, Subparagraph 1 of the current Inheritance and Gift Tax Law is to protect management power by preventing the reduction of assets. Paying inheritance tax with certain taxable assets may threaten the sustainability of business.

Tax deductions for family business succession allow taxation benefit in order to protect the continuity of family business. There are arguments for and against the matter. Pros argument focuses on protection of management rights. On the contrary, cons argument claims that share assets related to management rights to be deducted under family business succession deduction are still taxable assets, and accordingly, inheritance and gift tax law is not required to protect management rights of the tax payer.

Both arguments have their own rationales. However, it would not be reasonable to neglect the threats posed to management rights in inheritance process considering the impact of problems such as employment issues on national economy. The current legal system is insufficient to achieve its purpose of protecting management rights.

In this paper, the problems and improvements are discussed in short-term and long term. In the short term, five issues will be discussed. First, it is not reasonable to differentiate the size of the companies considering the purpose of the tax deductions for family business succession is to protect management rights. In addition to the medium or small sized family business and midsize business, management rights of the large sized companies should be also protected using tax deductions for family business succession.

Second, if the assets of a sole proprietorship or share assets of enterprise does not reduce in determining the predecessor and an inheritor, management rights can be protected. Therefore, if inheritance can be deferred until the disposal of such assets, the purpose of family business succession will be able to be achieved. Thus, it would be reasonable to replace representative director requirement for predecessor and inheritor with largest shareholder requirement assuming he is also the director.

Thirdly, the current regulation stipulates that reasonable cause of not engaging in the family business as military service, diseases, or education. If such regulation is interpreted narrowly, insolvency under normal condition would be excluded. However, study on the definition should be adopted in order to exclude insolvency under normal condition from the reasons for additional collection.

* Prosecutor, uijeongbu supreme prosecutors' office, completed a doctoral course Korea University Graduate School major in Tax Law(Lead author)

** Professor, department of tax accounting, Hanyang Women's University, ph.D in Tax Law & CPA(Corresponding author)

Fourth, change of industry is an inherent business decision of the company for its own continuity of business. Therefore, any regulation related to change of industry should be alleviated in order to respect the intent of tax reduction for family business succession. For the reason, it would be proper to change the wording in the title of the regulation to 'entity business succession' from 'family business succession'.

Fifth, it is not reasonable to stipulate the employment maintenance requirement by limiting the number of employees since it hinders the elasticity of each company's employment policy. The total amount of employment costs should be applied rather than the number of employees. Moreover, such requirements should be tested on accumulative basis instead of annual basis.

Long-term improvement would be to abolish tax deductions for family business succession and to introduce deferred tax system. Deferred tax system is more reasonable than the current tax deductions for family business succession because it does not exempt a partial tax, but defers the taxation until the disposal of assets related to management rights, and accordingly the tax amount paid by taxpayer who are subject to deferred tax system and who are not subject to deferred tax system are identical.

Key Words: Tax Deductions for Family Business Succession, Protection of Management Rights, Deferral of Tax

