

■ 가지급금을 없애는 방법에 대한 비판적 제언

장보원 세무사

I. 개요

- 업무무관 가지급금이란 명칭여하에 관계없이 해당 법인의 업무와 관련이 없는 자금의 대여액(금융기관 등의 주된 수익사업으로 볼 수 없는 자금의 대여액을 포함)을 말한다.
- 특히 법인이 특수관계 있는 개인 또는 법인에게 업무무관 가지급금을 대여한 경우(이하 '가지급금'이라 한다)에는 인정이자 계산에 따른 법인세의 증가, 업무무관 가지급금에 대응하는 대출금의 지급이자 손금불산입 등 세무상 규제가 있다.
- 그런데 대다수의 중소기업이 가지급금이 있음을 빌미로 이른바 경영OO단 혹은 OO컨설팅이라는 단체에서 법인사업자를 방문하여 가지급금을 없애는 작업(?)을 무상으로 진행해 주겠다고 하면서 그 대가로 고액의 보험가입을 유도하는 영업을 지난 몇 년간 지속하고 있다.
- 이에 본 칼럼에서 가지급금을 없애는 여러 가지 방법에 대하여 비판적 관점에서 살펴보고자 한다.

II. 가지급금으로 인한 세무상 제재

1. 가지급금 인정이자에 대한 법인세 증가

가지급금이 있는 법인은 약정에 의한 이자 또는 당좌대출이자율과 가중평균차입이자율 중 선택한 비율에 따라 계산한 인정이자 수익에 따라 법인세가 증가하게 된다.

2. 소득처분에 의한 원천징수세액 증가

(1) 일반적인 경우

법인이 특수관계인에게 금전을 무상 또는 낮은 비율로 대부한 경우 다음과 같이 계산한 인정이자와 회사가 계상한 이자와의 차이를 익금산입하고 귀속자에 따라 소득처분하여야 한다. 따라서 소득처분에 따른 원천징수세액이 증가하는 부담이 있다.

$$\text{인정이자} = \text{가지급금 등의 적수}^* \times \text{이자율} \times 1/365(\text{윤년의 경우 } 1/366)$$

(2) 인정이자 미회수시 소득처분

- 특수관계자와의 자금거래에서 발생한 가지급금 등과 동 이자상당액이 다음에 해당하는 경우에는 이를 상여 등으로 소득처분하여야 한다. 다만, 회수하지 아니한 정당한 사유가

있거나, 회수할 것임이 객관적으로 입증되는 경우에는 그러하지 아니한다.

- ① 특수관계가 소멸할 때까지 회수되지 아니한 가지급금 등과 미수이자
- ② 특수관계가 계속되는 경우 이자발생일이 속하는 사업연도 종료일로부터 1년이 되는 날까지 회수하지 아니한 미수이자

- 이에 특수관계가 계속되는 경우 당해 인정이자로 계상한 미수수익을 이듬해 가지급금으로 대체하여 가지급금을 증가시킴으로써 미수수익을 회수처리하는 사례가 있었는데 최근 조세심판례¹⁾에서는 미수이자를 변제하는 객관적인 행위가 없이 단순히 회계처리 또는 미수수익 상당액을 같은 날 송금·입금하는 등 자전거래(自轉去來, cross trading)에 대하여는 이를 미수이자의 변제로 보지 아니하고 있다.

3. 가지급금에 대응하는 지급이자 손금불산입

지급이자 손금은 순자산 감소의 원인이 되는 손비로서 손금산입 항목이나, 업무무관 자산 및 업무무관 가지급금에 대한 지급이자를 손금불산입하고 기타사외유출처분한다. 이는 법인이 대출을 받아 가지급금으로 사용하고서 대출 이자상당액을 비용처리하는 행위를 규제하기 위함이다.

4. 대손충당금 설정채권 제외, 대손금 채권 제외

내국법인이 보유하고 있는 특수관계인에게 업무와 관련없이 지급한 가지급금 등에 대하여는 대손충당금을 설정할 수 없고 채무자의 무재산 등으로 회수할 수 없는 경우에도 이를 손금에 산입할 수 없으며, 그 처분손실도 손금에 산입하지 아니한다.

5. 기업진단 등 기업자산평가지 자산성 부인

기업진단 등 기업자산평가지 일반적으로 특수관계자에 대한 가지급금 및 대여금은 부실자산으로 본다.

III. 경영OO단 혹은 OO컨설팅에서 제시하는 가지급금 해소방안

1. 직무발명보상제도의 이용

기업의 임직원이 직무발명보상제도에 의하여 개발한 특허 등에 대하여 법인이 직무발명보

1) 청구법인통장의 자금이 대표이사 등에게 송금되었다가 즉시 회수된 것으로 나타나고 있어 쟁점미수이자를 실제 회수한 것으로 보기 어려운 점, (중략) 등에 비추어 쟁점미수이자에 대하여 이자발생일이 속하는 사업연도 종료일로부터 1년이 되는 날까지 현금 회수되지 아니한 것으로 보아 대표이사 등에 대한 상여로 소득처분하여 소득금액변동통지한 처분은 잘못이 없음 (조심2015중5390, 2016.01.07 외 다수)

상금을 지급하고 이를 소유 혹은 사용하게 하면 임직원의 보상액에 대하여는 종합소득세를 비과세하고, 법인은 연구및인력개발비 세액공제를 받을 수 있는 점을 들어 고액의 직무발명 보상을 설정하여 세금없이 임직원의 가지급금 변제수단으로 활용할 것을 강조한다.

2. 배당의 활용. 특히 차등배당의 활용

꾸준한 정기배당과 중간배당(정관변경)을 통해 주주의 안정적인 자금확보가 가능한 점을 들어, 배당을 통한 가지급금의 변제를 주장한다. 아울러 차등배당을 활용할 경우 배우자 및 자녀에게 부(富)를 이전하여 소득세를 절감할 수 있다고 주장한다.

3. CEO 급여소득의 극대화

급여 인상을 통해 대표이사의 안정적인 자금확보가 가능한 점을 들어 단기적으로는 급여 인상분에 의한 가지급금의 상환을 유도하고, 장기적으로는 임원의 퇴직금을 증가시킬 수 있다고 주장한다.

4. 자기주식 거래 활용

상법의 개정에 따라 2012년 4월 15일부터 비상장법인도 (특정사유 없이) 자기주식의 취득이 가능해짐에 따라 법인이 주주로부터 자기주식을 취득하고 자기주식 취득자금을 주주에게 지급함으로써 가지급금의 상환재원이 만들어진다고 주장한다.

5. 개인 소유 산업재산권의 양도와 대여 활용

임원 개인 소유의 산업재산권을 법인에게 양도 혹은 대여함으로써 그 매매대금이나 사용대금으로 임원의 자금확보가 가능한 점을 들어, 개인과 법인 간 권리매매(또는 임차)를 통하여 개인은 가지급금 상환재원을 마련하고, 법인은 산업재산권을 양수 혹은 임차함으로써 감가상각비 또는 사용료로 비용처리가 용이하다고 주장한다.

6 퇴직금 중간정산 활용

2015년까지는 임원의 연봉제 전환으로 인한 중간정산이 가능했으므로 임원의 퇴직금 중간정산을 통해 가지급금을 상환할 수 있었고 현재는 연봉제 전환으로 인한 중간정산 사유가 삭제되었으나 여전히 활용할 수 있는 여지가 있다고 주장한다.

7. 유상감자의 활용

만일 보유주식의 취득가액이 높고 취득가액과 감자대가의 차액이 적어서 감자시 의제배당에 따라 납부하여야 할 배당소득세가 낮은 경우 유상감자를 통하여 개인자금을 확보할 수 있다고 주장한다.

8. 재산의 양도 활용

보험, 차량, 수익형부동산, 각종 회원권 등 임원 명의의 재산이 있을 경우에 환금성이 높지 않은 경우라도 법인에 유상양도하여 자금을 확보할 수 있다고 주장한다. 다만 법인에 유상양도한 건에 대하여 개인이 양도소득세를 부담하는 경우가 발생할 수 있다.

IV. 각각의 방안에 대한 개념과 활용가능성 판단

1. 직무발명보상제도

(1) 개념

- 발명진흥법에 따라 종업원 등은 직무발명에 대한 특허권 등을 계약이나 근무규정에 따라 사용자 등에게 승계하거나 전용실시권으로 설정한 경우 정당한 보상금을 받을 권리를 가지게 된다. 이를 ‘직무발명 보상금’이라 한다. 세법은 회사가 지급하는 직무발명 보상금에 대하여 손비처리가 됨과 아울러 연구·인력개발비 세액공제대상으로 규정하고 있으며, 종업원 등이 받는 직무발명보상금은 소득세 비과세 대상이다.
- 따라서 기업의 임직원이 직무발명보상제도에 의하여 개발한 특허 등에 대하여 법인이 직무발명보상금을 지급하고 이를 소유 혹은 사용하게 하면 임직원의 보상액에 대하여는 종합소득세를 비과세하고, 법인은 연구및인력개발비 세액공제를 받을 수 있기 때문에 고액의 직무발명보상금을 설정하여 세금없이 임직원의 가지급금 변제수단으로 활용할 것을 강조한다.

(2) 활용가능성

이러한 직무발명보상금이 절세수단 내지 가지급금 변제수단으로 활용되려면 상당한 금액의 평가를 수반하여야 한다. 따라서 실제보다 과다계상하여 개인소득세 부담 없이 가지급금을 해소하고, 연구비공제를 받으려는 부분이 있을 수 있겠으나, 2017년부터 소득금액 연 300만 원까지 비과세하므로 활용가능성이 매우 낮아졌으며, 기획재정부가 발표한 개정 이유에서는 통상적인 등록보상액이 연 100만원 수준임을 명시하고 있어 전문연구기관 외 일반기업이 직무발명보상금을 가지급금의 상환수단으로 활용하는 것은 매우 어려울 것으로 사료된다.

2. 배당활용. 특히 차등배당

(1) 개념

- 꾸준한 정기배당과 중간배당을 통해 주주의 안정적인 자금확보가 가능하여 배당을 통한

가지급금 상환재원마련은 전통적으로 활용되어 왔다.

- 다만 배당을 통하여 가지급금을 상환한다는 것은 배당소득세의 부담이 가지급금을 상여 등으로 변제하는 것보다 실효세율이 더 낮아야 유효하기 때문에 배당으로 지급하는 금액은 (개인별 소득 수준에 따라 차이가 있겠지만) 종합소득세 실효세율이 배당소득 원천징수세율 15.4%를 크게 웃돌지 않는 수준에서 결정되어 왔다. 따라서 배당소득이 가지급금을 상환하는 것은 금액적 한계가 있다.

(2) 활용가능성

- 배당을 통한 가지급금 상환재원마련은 일정부분 유효하다. 그러나 상당한 금액의 가지급금을 상환하기에는 어려움이 있다. 이는 배당소득세 실효세율이 높아지면 배당을 하지 않으려는 경향 때문이다. 그런데 이 문제점을 주주 간 차등배당을 통해 해소할 수 있다고 주장한다. 그러나 주주 간 차등배당은 증여세 부담없이 배우자 및 자녀에게 부(富)를 이전하는 수단일 수 있지만 가지급금 상환재원의 마련수단이 되기는 어렵다.

배당포기(또는 과소배당) 주주	초과배당받은 주주
<ul style="list-style-type: none"> o 개인주주 : 과세하지 않음 <p>(법인주주는 부당행위계산부인 적용)</p>	<ul style="list-style-type: none"> o 배당에 대한 소득세 과세 o 초과배당 받은 주주가 포기·과소배당한 주주로부터 증여받은 것으로 보아 증여세 과세하되, 증여세가 소득세를 초과하는 경우에 한정(증여세 계산시 소득세 상당액 공제)

- 또한 법인 재산을 주주 간 차등배당을 통해 배우자 및 자녀에게 나눠준다고 하더라도 이는 배당소득세 부담을 전제로 한 것이기 때문에 실무상 적용하기가 쉽지 않다.
- 주주 간 분쟁의 소지가 있는 차등배당보다는 배우자 증여재산공제(현행 6억 원) 등을 이용하여 주식을 증여하고 배당소득이 분산되도록 유도하는 것이 더 현실적이다.

3. CEO 급여소득 극대화

(1) 개념

CEO 급여소득을 높여 가지급금을 상환하는 것은 통상적인 방법으로 활용되어 왔다. 다만 급여소득의 증가에 따른 근로소득세 및 건강보험료 부담 문제는 여전히 상존한다.

(2) 활용가능성

따라서 고율의 누진세율을 부담하면서까지 당장의 CEO 급여소득을 극대화시키는 것은 현실성이 없고, 전통적인 점증적으로 소득을 높이는 것이 현실적이기 때문에 가지급금의 전부 또는 상당부분을 상환하는 방법으로서의 활용가능성은 떨어진다. 장기적으로 퇴직금을 증가시킬 수 있다고 보는 점도 (DC형 퇴직금을 제외하고) 퇴직 전 3개월의 평균임금에 근속연수를 곱하는 퇴직금 산정방식에 의한다면 크게 유의미한 수단도 되지 못한다.

4. 자기주식 거래 활용

(1) 개념

상법의 개정에 따라 2012년 4월 15일부터 비상장법인도 (특정사유 없이) 자기주식의 취득이 가능해 짐으로써 법인이 이를 활용할 수 있는 범위가 확대되었다. 다만 최대주주가 법인에 자기주식을 양도함으로써 그 양도대금으로 가지급금을 상환할 수 있는 것으로 활용되기에 는 무리가 있다.

(2) 활용가능성

- 현행 세법의 해석과 판례에 의하면 자기주식의 취득이 주식소각 외에 경영권 분쟁방지 또는 외부투자 유치 등 합리적인 사유에 의한 것이라면 과세관청은 동 자기주식 거래에 대하여 큰 문제를 삼지 않고 양도자는 주식양도소득세, 취득법인은 특별한 쟁점이 없이 처리되고 있으나(법규법인2013-171, 2013.08.01), 만일 자기주식거래가 법인보유자금을 자기주식거래를 가장하여 대표자가 인출하는 방식으로 활용하는 경우에는 이를 실질상 업무무관가지급금거래로 보기 때문이다.(조심2016서1700, 2016.07.07)
- 특히 법인보유자금을 자기주식거래를 가장하여 대표자가 인출하는 방식으로 활용하는 경우가 아닌 것을 주장하려면 자기주식과 관련한 상법규정을 적법하게 따랐는 지 여부가 사실관계 확정의 기초가 되고, 이해관계를 달리하는 여타 주주가 같이 참여하거나 동의하는 경우 등 자기주식거래를 객관화할 수 있는 사실이 있어야 할 것으로 사료된다. 따라서 현실적으로 주주가 대표이사와 그 특수관계자가 100% 지배하는 법인에 대하여는 활용가능성이 크게 떨어질 것으로 예상된다.

5. 특허 등의 양도와 대여 활용

(1) 개념

임원 개인 소유의 산업재산권을 법인에게 양도 혹은 대여함으로써 그 매매대금이나 사용대금으로 임원의 자금확보가 가능하다. 특히 개인의 산업재산권 양도에 대하여는 기타소득세

로 과세하고 그 양도대금의 80%를 필요경비로 공제하는 규정을 적용받을 수 있으므로 절세가 가능하며, 법인은 산업재산권을 양수 혹은 임차함으로써 감가상각비 또는 사용료 명목으로 비용처리는 장점이 있다.

(2) 활용가능성

- 이러한 산업재산권의 양수도가 절세수단 내지 가지급금 변제수단으로 활용되려면 상당한 금액의 평가를 수반하여야 한다. 현행 세법체계에 의하면 상속세및증여세법상 평가원칙에 따라 20이상의 감정평가법인(또는 개인)의 평가를 통해 무체재산권의 시가를 확정할 수 있는 것으로 사료된다.
- 감정평가에 관한 규칙 제29조 “ 그 밖의 무형자산의 평가 ” 에 의하면 ① 영업권의 평가는 수익환원법에 의한다. 다만, 수익환원법에 의한 평가가 적정하지 아니한 경우에는 거래사례비교법 또는 원가법에 의할 수 있다. ② 특허권, 실용신안권, 의장권, 상표권, 전용특권이용권 그 밖의 무형자산의 평가는 영업권의 평가방법을 준용하여 행하거나 영업권의 평가에 포함하여 행할 수 있다고 규정하고 있다. 다만 형식적 시가감정이 조세회피의 수단으로 악용된다면 이는 매우 우려스러운 일이다.

6. 퇴직금 중간정산 활용

(1) 개념

2015년까지는 임원의 연봉제 전환으로 인한 중간정산이 가능했으므로 임원의 퇴직금 중간정산을 통해 가지급금을 상환할 수 있었다. 이러한 임원 퇴직금 중간정산은 2015년 말로 종결된 바 장기요양, 주택구입 등 정당한 중간정산사유가 있는 경우와 현실적 퇴직이 발생하는 경우외 에는 퇴직금 정산을 통한 가지급금의 상환은 어렵다.

(2) 활용가능성

그럼에도 불구하고 퇴직금 정산을 통하여 가지급금 상환재원을 마련할 수 있다고 보는 것은 법정퇴사 후 고문으로 취임하는 등 편법을 활용하는 것으로 예상된다. 다만 국심2005서3309, 2005.12.27에 의하면 세법상 “법인의 임원이라 함은 직책 및 명칭여하에 불구하고 사실상 임원의 직무에 종사하는 자” 를 의미하기 때문에 법정퇴사 후 재차 법인의 사실상 임원이 되는 경우는 현실적인 퇴직이 아니라 할 것이므로 편법은 무의미하다고 판단된다.

7. 유상감자

(1) 개념

유상감자의 경우 감자주주의 주식취득가액과 유상감자의 대가와 차액을 (의제)배당소득으로 보아 과세한다. 따라서 보유주식의 취득가액이 높고 취득가액과 감자대가의 차액이 적어서 감자시 의제배당에 따라 납부하여야 할 배당소득세가 낮은 경우 유상감자를 통하여 개인자금을 확보할 수 있을 것이다.

(2) 활용가능성

당초 납입자본금이 작고, 주식 취득가액이 낮은 대다수의 중소기업에서는 유상감자를 통한 조세부담없는 자금확보는 비현실적인 수단이라고 사료된다.

8. 재산의 양도 활용

(1) 개념

보험, 차량, 수익형부동산, 각종 회원권 등 임원 명의의 재산이 있는 경우로서 환금성이 높지 않은 경우에는 시가감정을 통해 법인에 유상양도하여 자금을 확보할 수 있다.

(2) 활용가능성

보험, 차량, 수익형부동산, 각종 회원권 등 임원 명의의 재산이 있는 경우 시가감정을 통해 법인에 유상양도하면 자금도 확보하면서 계속적으로 사용수익을 유지할 수 있어 큰 장점이 된다. 다만 법인에 고가로 양도할수록 개인의 양도소득세 부담이 커지는 경우가 발생할 수 있다.

9. 결론

- 최근 수년간 경영OO단이라고 하는 명칭으로 법인사업자에게 접근하여 가지급금 해소방안 등을 제시하고 컨설팅 수수료는 무상이라고 하면서도 고액의 보험가입(계약해지시 전액 소멸)을 유도하는 방식의 영업이 계속되고 있다.
- 물론 회사에 실질적인 도움이 되는 경영컨설팅은 자격 유무를 떠나 장려할 만한 것이다. 다만 어떤 제도가 법형식을 이용하여 조세회피수단으로 악용될 경우 납세자는 일시적으로 절세라고 믿을 수 있겠으나, 추후 과세관청으로부터 경제적 실질에 따라 세금추징이 될 경우 이를 구제할 현실적인 방법이 없다. 예를 들어 세무사가 자문했을 경우에 세무사 과실이 있다면 배상책임을 지울 수 있겠으나, 경영OO단은 이러한 최소한의 법적 책임도

지지 않는 경우가 대부분이다.

- 앞서 제시된 여러 가지 대안 중에서 기업의 현실과 맞물려 실무상으로 활용될 수 있는 방안도 있을 것이다. 만일 실무적으로 활용가능한 방법이 있다면 전문자격사가 합법적이고 합리적인 방법에 따라 주체적으로 업무를 수행하기를 바란다.