



제429회국회(정기회)
제6차기획재정위원회

소득세법 일부개정법률안

검 토 보 고

■ 김태년의원 대표발의(의안번호 제13690호)

2025. 11.

기 획 재 정 위 원 회

전문위원 정지은

목 차

I . 개요	1
II . 주요 내용별 검토	3
1. 성과조건부 주식에 대한 근로소득세 비과세소득, 납부특례 및 과세특례 규정 신설(김태년의원안(2))	3

I. 개요

1. 김태년의원 대표발의안(의안번호 제13690호)

가. 제안경위

(1) 제 안 자 : 김태년의원 등 11인

(2) 제 안 일 : 2025. 10. 24.

(3) 회 부 일 : 2025. 10. 27.

나. 제안이유 및 주요내용

「벤처기업육성에 관한 특별법」은 벤처기업이 해당 기업의 설립 또는 기술·경영의 혁신 등에 기여한 임직원에게 무상으로 자기주식을 교부하는 성과조건부주식 교부 계약을 체결할 수 있도록 하고 있음.

그런데 벤처기업의 경쟁력 강화를 위해서는 우수인재 영입 및 임직원의 장기근속을 유인할 필요가 있으며, 이를 위하여 성과조건부주식에 대한 세제지원을 마련하여 벤처기업의 성과조건부주식 교부 계약을 활성화할 필요가 있음.

이에 벤처기업의 임직원이 교부받는 성과조건부주식에 대하여 연 500만원 이내의 금액을 근로소득에서 비과세하도록 하여 벤처기업의 경영 혁신을 지원하려는 것임(안 제12조제3호커목 신설).

다. 참고사항

이 법률안은 오기형의원이 대표발의한 「법인세법 일부개정법률안」(의안번호 제13653호)의 의결을 전제로 하므로, 해당 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

라. 참고사항

가. 이 법률안은 「국회법」 제85조의3제4항에 따라 2026년도 세입예산안 부수 법률안으로 지정될 필요가 있음

나. 이 법률안은 이 법률안과 함께 제출되는 「법인세법 일부개정법률안」(의안번호 제12656호)의 의결을 전제로 하므로, 해당 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임

II. 주요 내용별 검토

1. 성과조건부 주식에 대한 근로소득세 비과세소득, 납부특례 및 과세특례 규정 신설(김태년의원안(2))

현행	김태년의원안(13690, 13692)
☐ 비과세소득(제12조제3호) < 신 설 > < 신 설 >	☐ 성과조건부 주식에 대한 비과세소득 규정 신설 (안 제12조제3호커목 신설) ○ 벤처기업의 임직원이 해당 벤처기업으로부터 「벤처기업육성에 관한 특별법」에 따른 성과조건부 주식을 교부받음으로써 얻는 이익(교부이익)에 대한 근로소득세 비과세 ○ 한도 : 연 500만원 이하의 금액 ○ 시행일 : 공포 후 6개월 이후 ○ 적용례: 이 법 시행 이후 성과조건부 주식을 교부받는 경우부터 적용 ☐ 벤처기업 성과조건부 주식에 대한 근로소득세를 5년간 분할 납부 허용하는 납부특례 신설(「조세특례제한법 개정안」 제16조의6 신설) ○ 적용범위 : 벤처기업 임직원이 2028년 12월 31일 이전에 「벤처기업육성에 관한 특별법」에 따른 성과조건부 주식을 교부받음으로써 얻는 교부이익에 대한 근로소득세 - 「소득세법」 제12조제3호에 따라 비과세되는 금액은 제외 ○ 요건: 원천징수의무자에게 납부특례 적용 신청 ○ 납부특례: 성과조건부 주식 교부 이후 <u>5년간 분할 납부 허용</u>

현행	김태년의원안(13690, 13692)
< 신 설 >	□ 벤처기업 성과조건부 주식에 대한 근로소득세를 과세하지 않고 양도소득세를 과세하도록 하는 과세특례 신설(「조세특례제한법 개정안」 제16조의7 신설) ○ 적용범위 : 벤처기업 임직원이 2028년 12월 31일 이전에 「벤처기업육성에 관한 특별법」에 따른 성과조건부 주식을 교부받음으로써 얻는 교부이익에 대한 근로소득세 - 「소득세법」 제12조제3호에 따라 비과세되는 금액은 제외 ○ 적용요건 - 성과조건부 주식의 교부일로부터 역산하여 1년이 되는 날이 속하는 과세기간부터 해당 교부일이 속하는 과세기간(교부이익합계기간)까지 발생한 교부이익의 합계가 850만원 이하인 경우 - 대통령령으로 정하는 바에 따라 과세특례 적용 신청 ○ 과세특례: - 교부이익 발생시 근로소득세 비과세 - 성과조건부 주식(무상증자 신주 포함)을 양도하여 발생하는 소득(「소득세법」 제12조제3호에 따라 비과세되는 금액은 제외)에 대해 양도소득세 과세 - 근로소득세 비과세한 경우, 성과조건부 주식의 교부비용 중 대통령령으로 정하는 금액을 벤처기업의 소득금액 계산시 손금불산입 ○ 과세특례의 배제: - 교부받은 성과조건부 주식을 증여하거나 1년 이내에 처분시 - 교부이익 합계기간 내 발생한 교부

현행	김태년의원안(13690, 13692)
	이익이 850만원을 초과하는 경우 - 전용계좌로 교부받은 성과조건부 주식 외의 주식을 거래한 경우 ○ 시행일 : 공포 후 6개월 이후 ○ 적용례: 이 법 시행 이후 성과조건부 주식을 교부받는 경우부터 적용

* 김태년의원안 2025. 10. 24. 발의(의안번호 13690), 김태년의원안 2025. 10. 24. 발의(의안번호 13692)

□ 2건의 개정안은 벤처기업이 임직원에게 성과조건부 주식을 교부하는 경우, ① 해당 성과조건부 주식을 교부받음으로써 발생하는 이익(성과조건부 주식의 교부 당시의 시가, 이하 ‘교부이익’)의 일부에 대해 근로소득세를 비과세하고, ② 교부이익에 대한 과세방식을 교부당시의 이익에 대한 근로소득세로 납부하는 방식과, 양도시점의 이익에 대해 양도소득세로 납부하는 방식 중 선택할 수 있도록 하는 ‘과세특례’를 신설하며, ③ 근로소득세를 납부하기로 선택한 경우 이를 5년간 분납할 수 있도록 하는 납부특례를 신설하려는 것임.

구체적으로, 김태년의원안(13690)은 「벤처기업육성에 관한 특별법」(이하 ‘「벤처기업법」’)에 따른 벤처기업의 임직원이 해당 벤처기업으로부터 「벤처기업법」 제16조의17에 따른 성과조건부 주식을 교부받음으로써 얻는 교부이익 중 연 500만원 이하의 금액을 근로소득세에서 비과세하는 규정을 신설하는 것이며(안 제12조제3호거목 신설),

김태년의원안(13692)은 2028년 12월 31일 이전에 「벤처기업법」에 따른 성과조건부 주식을 교부받은 벤처기업 임직원이 원천징수의 무자에게 신청하는 경우, 교부이익 중 「소득세법 개정안」 제12조 제3호에 따라 따라 비과세되는 금액(최대 500만원)을 제외한 금액에 대해 5년간 분납할 수 있도록 하는 특례(납부특례)를 신설하고 (「조세특례제한법 개정안」 제16조의6 신설),

성과조건부 주식을 교부받은 벤처기업 임직원 중 성과조건부 주식의 교부일로부터 역산하여 1년이 되는 날이 속하는 과세기간부터 해당 교부일이 속하는 과세기간(이하 ‘교부이익합계기간’)까지 발생한 교부이익의 합계가 850만원 이하인 자가 대통령령으로 정하는 바에 따라 신청하는 경우, 성과조건부 주식의 교부시점에 발생한 교부이익에 대해서는 근로소득세를 과세하지 않고, 교부받은 성과조건부 주식을 양도하여 발생하는 소득(「소득세법」 제12조제3호에 따라 비과세되는 금액은 제외)에 대해 양도소득세를 과세하도록 하는 특례(“과세특례”)를 신설하는 한편,

개정안에 따라 근로소득세를 비과세한 경우, 성과조건부 주식의 교부에 따라 발생하는 비용 중 대통령령으로 정하는 금액을 해당 벤처기업의 각 사업연도의 소득금액을 계산할 때 손금에 산입하지 않도록 하려는 것임(「조세특례제한법 개정안」 제16조의7 신설).

- “성과조건부 주식”이란 임직원에게 ‘근속기간 또는 성과와 연동되어 권리가 확정되는 주식’을 지급하는 제도임¹⁾. 과거 성과조건부

주식은 별도의 제도화 없이 「상법」 상 ‘자기주식 취득’에 관한 조항²⁾에 따라 회사가 배당가능이익을 활용하여 자기주식을 취득한 뒤, 임직원 등과 성과계약을 체결한 후 취득한 주식을 교부하는 방식으로 활용되었음. 그러나 벤처기업은 일반적으로 「상법」 상 자기주식 취득에 필요한 재원인 배당가능이익이 부족하여 성과조건부 주식 제도를 실질적으로 활용하기 어려웠음. 이에 국회는 2023년 12월 8일 「벤처기업법」(이하 ‘벤처기업법’)³⁾을 개정하여 배당가능이익이 발생하지 않는 벤처기업도 성과조건부 주식 교부를 위해 자기주식을 취득할 수 있도록 함으로써, 벤처기업이 동 제도를 활용하여 우수 인재를 영입하고, 장기근속할 수 있는 유인구조를 마련할 수 있도록 하였음.

- 성과조건부 주식은 임직원에게 무상으로 주식을 교부한다는 점에서 그 즉시 양(+)의 이익이 현물로 발생(근로소득)하게 되며, 이후 회사 가치가 더욱 상승하면 주식 가치 상승분만큼 매도 차익(양도

1) 미국 및 국내 일부 기업들에서 과거 **양도제한조건부주식(Restricted Stock)**이라는 이름으로 사용되어 왔음.

2) 자기주식취득은 원칙적으로 「상법」 제341조에 따라 배당가능이익의 한도 내에서 가능함.

「상법」 제341조(자기주식의 취득) ① 회사는 다음의 방법에 따라 자기의 정의와 계산으로 자기의 주식을 취득할 수 있다. 다만, 그 취득가액의 총액은 직전 결산기의 대차대조표상의 순자산액에서 제462조제1항 각 호의 금액을 뺀 금액을 초과하지 못한다.

1. 거래소에서 시세(時勢)가 있는 주식의 경우에는 거래소에서 취득하는 방법

2. 제345조제1항의 주식의 상황에 관한 종류주식의 경우 외에 각 주주가 가진 주식 수에 따라 균등한 조건으로 취득하는 것으로서 대통령령으로 정하는 방법

② 제1항에 따라 자기주식을 취득하려는 회사는 미리 **주주총회의 결의**로 다음 각 호의 사항을 결정하여야 한다. 다만, 이사회의 결의로 이익배당을 할 수 있다고 정관으로 정하고 있는 경우에는 이사회의 결의로써 주주총회의 결의를 갈음할 수 있다.

1. 취득할 수 있는 주식의 종류 및 수

2. 취득가액의 총액의 한도

3. 1년을 초과하지 아니하는 범위에서 자기주식을 취득할 수 있는 기간

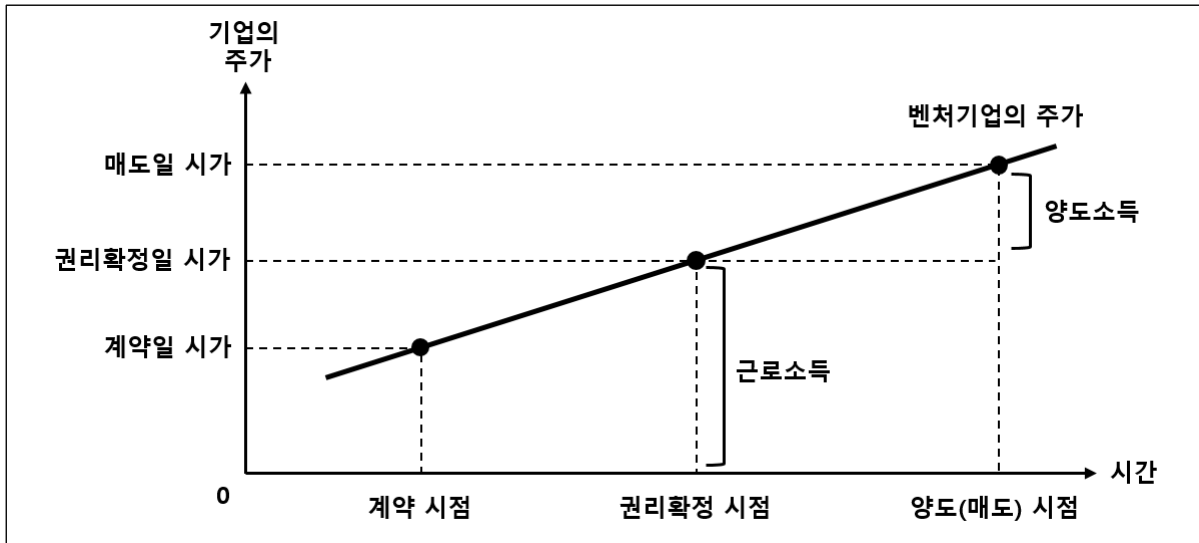
③ 회사는 해당 영업연도의 결산기에 **대차대조표상의 순자산액이 제462조제1항 각 호의 금액의 합계액에 미치지 못할 우려가 있는 경우에는** 제1항에 따른 주식의 취득을 하여서는 아니 된다.

(이하 생략)

3) 법률 제1999호, 2024. 1. 9., 일부개정

소득)을 얻게 됨4).

[성과조건부 주식의 시점별 이익]



자료: “성과조건부 주식 매뉴얼”, 중소벤처기업부, 2024.7.

주:계약시점 : 회사와 임직원 등이 성과조건부 주식 교부계약을 체결하는 시점

권리확정시점 : 근속기간, 성과 등 성과조건부 주식 교부계약 당시 체결한 조건이 달성되어 주식 양도제한이 해제되거나, 주식을 교부받는 시점

매도시점 : 성과조건부 주식 교부계약으로 교부받은 주식을 제3자에게 매도함으로써 이익을 얻게 되는 시점

따라서 현행 규정에 따른 경우, ① 임직원이 교부받은 성과조건부 주식은 ‘근로를 제공함으로써 받는 급여’로서 근로소득에 해당하므로, 임직원은 교부이익(주식을 교부받는 시점에 주식의 가치)에 상응하는 근로소득세를 납부해야 함. 또한, ② 교부받은 성과조건부 주식을 처분하는 시점에서 시세의 변동에 따라 양도소득이 발생한 경우, 해당 양도소득(주식의 매도가격과 성과조건부 주식 교부이익의 차)에 대해서는 양도소득세를 납부해야 함⁵⁾. 그리고 ③ 벤처기

4) 성과조건부 주식의 장점으로는 벤처기업 측면에서 볼 때, 미래의 주식 가치를 통한 보상이라는 점에서 현금보상에 비해 적은 비용이 발생하며, 자기주식을 활용한다는 점에서 주식 기준 보상임에도 기존 주주들의 지분 희석이 발생하지 않음 또한 임직원 측면에서 볼 때, 주식을 받게 됨으로써 별도의 납입 없이 회사의 주주가 될 수 있으며, 무상으로 교부받기 때문에 교부 즉시 양(+)의 이익을 얻을 수 있으며(근로소득). 주식을 보유하고 있는 기간 동안 회사의 주가가 상승하는 경우 더 높은 매도 차익을 얻을 수 있고(양도소득), 주가가 하락하더라도 무상으로 지급받았기 때문에 손실이 발생하지 않음(손실의 제한)

업의 입장에서는 성과조건부 주식을 교부하게 되면 법인의 순자산이 감소하는 효과가 발생하므로 자기주식의 장부가액 만큼을 과세소득 산정 시 제외하기 위해 손금에 산입해야 함.

- 한편 성과조건부 주식과 유사한 제도로 ‘주식매수선택권’이 있음. 주식매수선택권은 일정 기간 이상 근속요건을 충족할 경우 회사의 주식을 매수할 수 있는 권리인 ‘신주인수권’을 부여하는 제도임에 비해, 성과조건부 주식은 임직원이 계약한 성과를 달성한 경우 ‘실제 주식’을 지급하는 제도인 점에서 구분됨. 그러나, 두 제도는 임직원의 성과를 ‘주식을 기준으로 보상’하는 제도라는 점, 임직원의 노력과 의사결정이 주주 및 회사의 가치에 직접 연결되도록 함으로써 대리인 비용을 저감시키고 임직원-주주-회사 간 이해관계를 일치시킨다는 점, 보수의 이연형태라는 점 등에서 상당한 유사점을 가짐.

5) 구체적으로 ① 비상장주식의 경우 원칙적으로 양도소득세가 과세됨. 다만, 비상장주식이라 하더라도 소액주주가 K-OTC를 통해 양도하는 중소·중견 벤처기업의 주식은 과세대상에서 제외(비과세)됨. ② 또한 해당 벤처기업이 kospi시장이나 코스닥 시장에 상장되었고 장내 거래된 경우라면, 해당 임직원이 대주주요건에 해당하지 않는 이상 비과세 됨.

[주식매수선택권과 성과조건부 주식 제도의 비교]

구분		주식매수선택권 (신주발행교부형) (Stock Option)	성과조건부 주식 (Restricted Stock Unit)
개념		신주인수권을 부여하고 일정 기간 이상 근무 시 행사 가능	자기주식(구주)을 무상으로 지급하는 계약 체결 후 성과 달성 시 지급한 주식의 권리 확정
이익 구조		매수 시점의 시가 차익 + 양도 차익	무상 교부에 따른 이익 + 양도 차익
대상		임직원 및 외부 전문가	임직원
장점		(근로자) 비과세 혜택, 높은 부여 한도, 행사 시점 선택 가능 (회 사) 별도 비용 지출 없음, 자본금 유입으로 재무구조 강화	(근로자) 무상 지급, 별도 납입금 없음, 행사 시점의 고민 불필요 (회 사) 지분 희석 없음, 미래 지출의 높은 예측 가능성
조 세 특 례 비 교	소득세 비과세	행사이익 중 연간 2억원 이내의 금액에 대해 소득세 비과세 (「조세특례제한법」 제16조의2)	(없음)
	납부 특례	주식매수선택권 행사이익을 5년간 분할납부 가능 (「조세특례제한법」 제16조의3),	(없음)
	과세 특례	적격주식매수선택권의 경우 임직원의 선택에 따라 주식매수선택권 행사 이익에 대해 소득세를 과세하지 않고, 주식 양도시 양도소득에 대해서 양도소득세 과세 (「조세특례제한법」 제16조의4)	(없음)

자료: “성과조건부 주식 매뉴얼”, 중소벤처기업부, 2024.7.을 기초로 재작성

그런데 두 제도는 조세특례의 유무 측면에서 차이가 있음. 현행
「조세특례제한법」상 주식매수선택권은 ① 임직원 등이 벤처기업
으로부터 부여받은 주식매수선택권을 행사함으로써 얻은 이익 중

연간 2억원 이내의 금액에 대해서는 소득세가 비과세되고(「조세특례제한법」 제16조의2), ② 주식매수선택권을 행사함으로써 발생한 행사이익(소득세가 비과세되는 금액은 제외)을 5년간 분할 납부할 수 있으며(납부특례, 「조세특례제한법」 제16조의3), ③ 주식매수선택권 중 일정한 요건⁶⁾을 충족한 경우(적격주식매수선택권)에는 임직원의 선택에 따라 주식매수선택권 행사 시점에서 행사이익에 대해 소득세를 납부하지 않고, 취득한 주식을 처분하는 시점에서 양도소득에 대한 양도소득세만 납부(과세특례, 「조세특례제한법」 제16조의4)하도록 하는 특례규정이 존재하나, 성과조건부 주식에는 이러한 과세특례가 마련되어 있지 않음.

따라서 개정안은 취지, 이익구조 및 과세방식이 유사한 두 제도 중 주식매수선택권에 존재하는 조세특례들이 성과조건부 주식제도에 마련되어 있지 않다는 문제의식에 따라, 성과조건부 주식에 대해서도 주식매수선택권에 부여된 조세특례들을 신설함으로써 동 제도를 우수 인재를 영입하고 임직원의 장기근속을 유인하는 제도로 활성화시키려는 것으로 이해됨.

개정안과 같이 성과조건부 주식 제도에 대해서도 주식매수선택권 제도와 유사한 수준의 조세특례를 부여할 경우 다음과 같은 효과가 기대됨.

첫째, 성과조건부 주식이 벤처기업 등 초기 단계 기업들의 인재 유

6) 조특법 제16조의4 제1항, 시행령 제14조의4 제5항

인책으로 보다 효과적으로 활용될 수 있을 것으로 보임. 신주를 인수할 권리를 부여하는 주식매수선택권의 경우 그 특성상 행사가격보다 주가가 낮을 경우 권리의 가치가 0이 됨에 따라⁷⁾, 주가 변동성이 큰 벤처기업의 인재 유인책으로서는 한계가 있음. 이에 비해 성과조건부 주식은 ‘주식을 특정 가격에 매수할 권리’가 아니라 ‘실제 주식’을 교부받는 특성상 직원의 현금유출이 없고, 권리가격이 0으로 하락할 위험이 낮으므로, 주식매수선택권과 달리 개인의 위험회피 성향에 무관하게 우수 인재를 유치하는 방안으로 활용할 수 있음. 또한, 성과조건부 주식은 성과·채직 요건 등 성과조건의 부가가 자유로움에 따라 우수인력의 고용을 유지하는 측면에도 장점이 있음. 따라서 성과조건부 주식에 대해 주식매수선택권에 부여된 조세특례와 유사한 수준의 세제상 혜택을 부여할 경우, 주식매수선택권의 한계를 보완함으로써 벤처기업의 인재 유인책을 보다 다양화할 수 있을 것으로 기대됨.

둘째, 유사 제도 사이의 불균형을 제거함으로써 세제중립성⁸⁾을 제고할 수 있음. 성과조건부 주식과 주식매수선택권은 임직원의 성과를 회사 지분 형태로 보상하는 방식이라는 점에서 그 경제적 실질이 유사하나, 조세제도 측면에서는 상당한 차이가 있어 세제중립성이 저하되어 있고, 보상수단 선택에 왜곡이 발생할 수 있음. 즉 두

7) 주식매수선택권의 경우 행사가격이 현재 주가보다 높아질 경우 주식매수선택권의 내재가치가 ‘0’이 되는 위험이 존재함. 이러한 상황이 발생할 경우 주식매수선택권을 행사할 유인이 사라지고, 인센티브 효과는 급락하게 됨.

8) 조세가 경제 주체들의 의사결정에 영향을 주지 않도록, 모든 소득이나 거래에 대해 동일하게 과세하는 원칙

제도가 동일한 가치의 보상을 책정하고 있는 경우, 조세제도를 통한 왜곡이 없었다면 성과조건부 주식 제도를 선택하는 것이 합리적인 상황이라 하더라도, 기업과 임직원은 세제지원 조건을 감안하여 세후 유리한 형태의 보상인 주식매수선택권을 택하는 왜곡이 발생할 수 있음. 또한, 이로 인해 주식매수선택권의 단점인 ‘단기 위험추구’⁹⁾ 성향이 높아지게 되고 성과조건부 주식의 장점인 ‘장기 성과와 보상의 연동’¹⁰⁾ 측면이 위축될 수 있음.

따라서 두 제도의 세제상 불균형을 제거할 경우, 기업은 세제 측면의 유불리에 대한 고려 없이 장래 성과·재무 유동성·지배구조 측면 등에서 최적의 보상수단을 선택할 수 있게 될 것임.

□ 다만 성과조건부 주식에 세제 혜택을 부여하는 과정에서 다음의 사항도 함께 고려할 필요가 있을 것임.

□ 먼저, 김태년의원안(13690)과 같이 성과조건부 주식의 교부이익 중 연 500만원 이하의 금액을 근로소득세에서 비과세하는 규정을 신설할 경우 다음의 점에 대해 검토가 필요함

첫째, 성과조건부 주식은 통상 벤처기업의 임원 및 핵심인력에게 부여되는데, 이에 따라 통상 비과세의 수혜가 중·고소득 전문인력

9) 주식매수선택권은 정해진 가격보다 주가가 높아져야만 차익이 생기는 구조이며, 기업의 주가가 행사가격 아래에 위치할 경우 주식매수선택권의 가치는 0에 수렴함. 따라서 주식매수선택권을 보유한 임직원은 권리 행사를 통해 차익을 얻을 수 있는 수준으로 주가를 상승시키기 위해, 장기적으로는 회사의 이익에 반하더라도 단기적인 주가 부양을 위한 방향으로 회사를 운영할 유인이 높음.

10) 성과조건부 주식은 교부계약에서 정해 놓은 성과조건(예: 매출·영업이익·신제품 출시·주주수익률 등)을 달성해야 실제로 주식을 교부받을 수 있으며, 수령 이후에도 보유기간(락업) 조건을 설정하거나, 부정행위·재무 부정이 드러나면 환수하는 장치를 설정할 수 있음. 즉 장기 목표를 지속적으로 달성하는 것을 실질보상과 연계시키는 장치를 설정할 수 있어 달성해야만 실질 보상이 커지게 만드는 조건을 설정함으로써 기업 및 주주의 장기적 이익과 임직원의 성과보상이 연동되도록 하기 용이함.

에게 집중될 수 있어, 세제의 수직적 형평성이 약화되고 조세지출의 역진성이 심화될 수 있음.

둘째, 임금 등 근로소득에 대한 보상을 성과조건부 주식으로 대체하려는 유인이 커져 근로소득세 과세기반이 약화될 수 있음. 성과조건부 주식의 세금제도가 유리해질 경우 기업과 임직원은 보상의 총 규모는 동일하게 유지하면서도 현금으로 지급하는 급여를 줄이고, 성과조건부 주식으로 지급하는 비중을 확대하려는 유인이 커지게 됨에 따라 이를 사실상 ‘과세특례가 주어진 현금 성과급’과 유사하게 운영하려는 유인이 발생하게 됨. 특히 비과세와 함께 과세특례·납부특례까지 함께 도입할 경우 이러한 유인은 더 커지게 됨.

이 경우 표면적으로는 인건비 총액이 유지되지만, 근로소득 과세표준과 4대 보험 부과 대상 임금이 축소됨에 따라 근로소득 원천징수·사회보험료 부과 기반이 감소하게 되어 근로소득세제상 누진과세의 실효성의 약화될 뿐 아니라, 지방소득세·사회보험 등의 재정기반¹¹⁾이 훼손될 우려도 있음.

□ 다음으로, 김태년의원안(13692)에 따라 성과조건부 주식의 교부이익에 대해 5년간 분납할 수 있도록 하는 특례를 신설할 경우 다음의 사항에 대해서도 함께 살펴볼 필요가 있음.

11) 지방소득세는 기본적으로 국세 소득세의 10%를 별도로 부과하는 구조임. 또한 4대 사회보험(국민연금·건강보험(장기요양 포함)·고용보험·산재보험)의 보험료도 원칙적으로 보수월액/총보수(임금·급여)를 기준으로 부과됨. 그런데 현금급여를 성과조건부 주식교부로 대체하고 비과세·과세이연·과세체계 전환(근로→양도) 등의 과세특례가 함께 주어질 경우, 과세표준 자체가 감소하거나, 과세시점이 지연되거나, 자본이득과세로 전환되면서 국세 자체가 감소(예: 상장주식의 소액주주 양도차익 비과세 구간)하는 등의 문제가 발생함에 따라, 그에 연동된 지방소득세 및 4대 사회보험의 기반이 약화되고, 현금 유입시점이 지연될 수 있음.

첫째, 근로소득세의 납부 이연은 실질적으로 납세자가 현재 납부해야 할 세금의 납부기일을 사후로 연기하는 것이므로, 실질적으로 정부가 납세자에게 무이자 대출을 제공하는 것과 경제적 실질이 동일함. 즉 정부 입장에서는 납부를 이연한 세금액에 대한 이자 상당액 만큼의 재정손실이 발생한다고 볼 수 있음. 이러한 재정손실은 이연 규모와 기간이 커질수록 확대됨. 또한 경기침체·이직·해외이주 등으로 인해 납부이연된 세금이 회수 지연·불능에 빠질 가능성 등에 대해서도 살펴볼 필요가 있을 것임.

둘째, 징수 위험 및 행정비용이 높아질 우려가 있음. 근로소득세에 대한 원천징수를 생략하고 다년간에 걸친 분납을 허용하면, 근로소득세에 대한 체납·미납 위험 및 회수 불확실성이 높아지게 됨. 특히 이러한 위험은 퇴사·해고·해외이주 등의 사안이 발생할 경우 증가하는데, 기업 및 과세당국의 행정·관리부담을 높리게 됨.

- 또한, 김태년의원안(13692)에 따라 성과조건부 주식의 교부이익에 대해 임직원의 선택에 따라 근로소득세를 부담하지 않고, 처분 당시의 양도소득에 대한 양도소득세를 납부하도록 과세특례를 신설하는 것에 대해서는 다음의 사항에 대한 검토가 필요함.

성과조건부 주식의 성격은 기본적으로 근로의 대가로 주어지는 ‘근로소득’임. 그런데 이를 자본소득(양도소득)으로 전환하여 과세할 경우, 근로소득에 적용되는 누진세제를 회피할 유인이 높아지게 됨. 또한, 현금성 급여와 성과조건부 주식은 동일한 노동의 대가임

에도 불구하고, 형태만 바뀌었다는 이유로 조세체계 및 지원체계가 달라지는 경우 조세의 형평성과 일관성이 저해될 수 있음.

특히 양도소득세로 과세할 경우 거래의 방식·시장 내에서의 지위 (대주주 여부)·상장 여부 등에 따라 과세여부 및 세율이 변동되게 됨. 대주주 판정시점·장내/장외 거래 등과 같은 형식적 요소가 세 부담을 좌우하게 될 경우, 과세당국의 입장에서는 담세력에 따른 징세가 곤란해지고, 납세자 측면에서 법적 안정성 및 예측가능성이 저하됨.

[거래조건에 따른 양도소득세 과세여부 및 세율]

상장여부	투자자	기업유형	거래형태	과세여부	세율
비상장	소액주주	중소·벤처기업	K-OTC	비과세	-
		중소·벤처기업	장외	과세	10%
		일반기업	장외	과세	20%
	대주주	중소·벤처기업 /일반기업	K-OTC/장외	과세	20%
상장	소액주주	중소·벤처기업 /일반기업	장내	비과세	-
		중소·벤처기업	장외	과세	10%
		일반기업	장외	과세	20%
	대주주	중소·벤처기업 /일반기업	장내/장외	과세	과표 3억원 이하 20%, 초과 25%

근로성과에 따른 경제적 이익(성과조건부 주식 교부이익)이라는 실질이 동일함에도, 근로소득 또는 양도소득으로 과세의 성격이 변경

되거나, 시장 및 거래방식의 선택에 따라 양도소득세 납부 여부 및 세율도 급변하게 될 경우, 조세특례가 세 부담 회피수단으로 활용됨에 따라 조세중립성 및 조세형평성이 저하될 우려가 있음.

문 의 처

02)6788-5149
