

THE WEALTH GUIDE

2025 Vol.6



Part.2 노후

자녀의 가업 승계를 위한 사전 준비

자녀의 가업 승계를 위한 사전 준비

한화생명 정하나 수석연구원

arihana@hanwha.com

(작성일 : 2025.6.5)

Summary

- 2025년 경기 침체 우려 속 은퇴를 준비하는 베이비부머 경영자들의 승계 고민 증가
- 자녀가 가업 승계를 주저하는 이유는 불안과 부담감에 기인하지만, 일반 상속·증여보다 세 부담 낮아 장기적으로 유리
- 가업 후계자를 위한 핵심 역량으로 ‘일’과 ‘사람’ 확보가 필요하며 차세대 프로그램 활용 추천

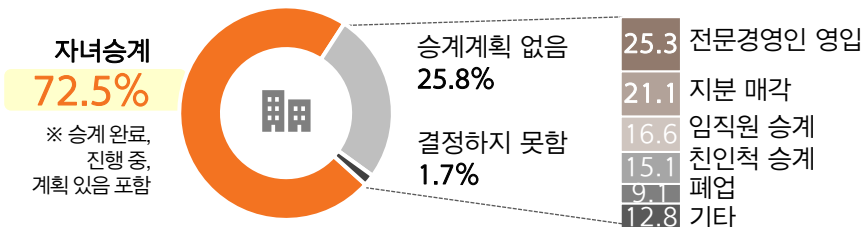
모든 경영자의 마지막 고민, 언제·어떻게 승계할까

- 2025년 한국 경제성장률 전망 0.8%, 불황 속 경영자의 고령화로 승계를 준비해야 하는 기업들은 고민이 깊어지고 있음.
- 기업의 승계(承繼)란, 기업의 동일성을 유지하면서 상속·증여를 통해 기업의 소유권 또는 경영권을 승계자에게 이전하는 것. 회사를 언제 어떻게 승계할지는 경영자의 의향이 크게 반영되며, 업종·매출규모·상장여부·사업전망 등 상황에 따라 달라짐.
- **자녀가 회사를 잇는 '가업(家業) 승계'가 대표적**이며, 전문경영인 영입·지분 매각·임직원 승계 등 제3자 승계를 선택하는 기업도 증가 중

가업 승계 유형(중소기업)

(단위: %)

▼ 자녀 승계 않을 경우 계획



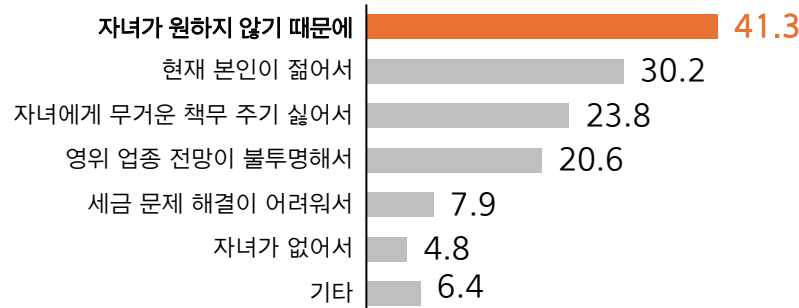
* 자료: 중소기업중앙회, 『2025 중소기업 가업승계 실태조사』

요즘 자녀들이 가업 승계를 망설이는 이유

- 요즘 자녀 세대가 가업 승계를 주저하는 가장 큰 이유는 **시장 및 경영 환경의 빠른 변화** 때문. 부모 세대와 달리 경제 성장률이 둔화되면서 전반적인 사업 리스크 대비 기대 수익 감소. 또한 디지털 전환, AI 등 빠른 트렌드 변화로 '부모가 하던 방식' 만으로는 회사를 이끌기 어려워짐.
 - 가업에 대한 시각의 차이도 있는데, 부모는 가업을 안정적인 길로 여기지만 자녀는 자신만의 진로를 원하는 사례가 많음. 또한 부모가 경영권을 넘겨준 후에도 여전히 강한 영향력을 갖는 경우, 후계자 입장에서 부담이 클 수 있음.
- 소통과 준비를 통해 자녀의 부담을 줄이고 역량을 준비시키는 것이 관건**

자녀 승계계획이 없거나 결정하지 못한 이유 (중소기업, 경영자 60세 이상)

(단위: %, 중복 응답)



*자료: 중소기업중앙회, 『2025 중소기업 가업승계 실태조사』



가업승계 지원제도 활용시 세부담 낮아 전문가와 사전·사후요건 준비 필요

- 자녀가 가업을 승계하기로 결정했다면, 상속·증여의 가장 큰 장애물인 세금 이슈 해결 필요. 이때 **가업승계 지원제도**를 활용하면 일반 상속·증여 대비 세부담이 현저히 낮아짐.
- 후계자에게 사업의 경영권을 안전하게 넘기고 가업을 지속하게 하는 수단으로, 상속·증여별 적용제도가 다르며 세액에 따라 분할 납부도 가능

- 가업승계 지원제도 활용시 핵심은 **사전·사후 요건 충족을 위해 전문가와 함께 계획을 수립하고 미리 준비하는 것**. 갑작스러운 상속증여가 진행된다면 사전 요건 충족이 어렵고, 사후 관리요건 위반시 공제세액 및 이자상당액 전액 추징될 수 있기 때문

※ 세부 제도 및 적용요건 생략, 자세한 내용은 각 법조항 참고 및 전문가 상담 필요

가업승계 지원제도 개요 (2025년 기준, 중소·중견기업 대상)

구분	세제 혜택	사전요건	사후 관리요건	구분	
 <p>상속</p>	<p>가업상속공제</p> <p>상속세 및 증여세법 제18조의 2</p>	<p>가업 영위기간별 과세가액 공제</p> <p>10년 ↑ 300억, 20년 ↑ 400억, 30년 ↑ 600억 공제</p>	<p>피상속인: 대표이사로서 10년 이상 가업 영위, 지분 40% ↑ (상장 20% ↑) 최대 주주</p> <p>상속인: 18세 이상, 상속 개시 2년 전부터 가업에 종사 중</p>	<p>– 상속 후 2년내 대표이사 취임</p> <p>– 상속 이후 5년간 통산 관리요건</p> <p>[고용] 정규직 근로자 수 or 총급여액 90% ↑ 유지</p> <p>[자산] 가업용 자산 40% ↑ 처분 제한</p> <p>[업종] 대분류 내 유지</p>	<p>가업승계 상증세 연부연납</p> <p>상증세법 제71조</p>
 <p>증여</p>	<p>가업승계 증여세 과세특례</p> <p>조세특례제한법 제30조의 6</p>	<p>저율 과세</p> <p>10억 공제 후 120억까지 10%, 120억 초과분 20%로 과세 (영위기간별 최대 600억 한도)</p>	<p>증여자: 60세 이상 부모, 10년 이상 가업 영위, 지분 40% ↑ (상장 20% ↑) 최대 주주</p> <p>수증자: 18세 이상</p>	<p>– 증여 후 3년내 대표이사 취임 및 취임 후 5년간 지위 유지</p> <p>– 증여 이후 5년간 통산 관리요건</p> <p>[자산] 가업용 자산 40% ↑ 처분 제한</p> <p>[업종] 대분류 내 유지</p>	<p>상속·증여세액 2천만원 초과시 분할납부 신청 가능</p> <p>상속세: 20년 분납 (또는 10년 거치+ 10년 분납)</p> <p>증여세: 15년 분납</p> <p>※ 연부연납 신청시 납세담보 제공 필요</p>

심의번호 상속연구소-2025-06-008 © Hanwha Life Insurance Co.,Ltd. All Rights Reserved.
본 자료는 제한된 정보를 기준으로 보편적이고 일반적인 가정을 바탕으로 작성되었으므로, 개개인의 사안에 따라 실제와는 차이가 있거나 다를 수 있습니다. 따라서, 참고용 자료로만 활용하시기 바라며 고객님의 판단결과에 대한 법적 책임소재 증명자료로 사용될 수 없습니다.

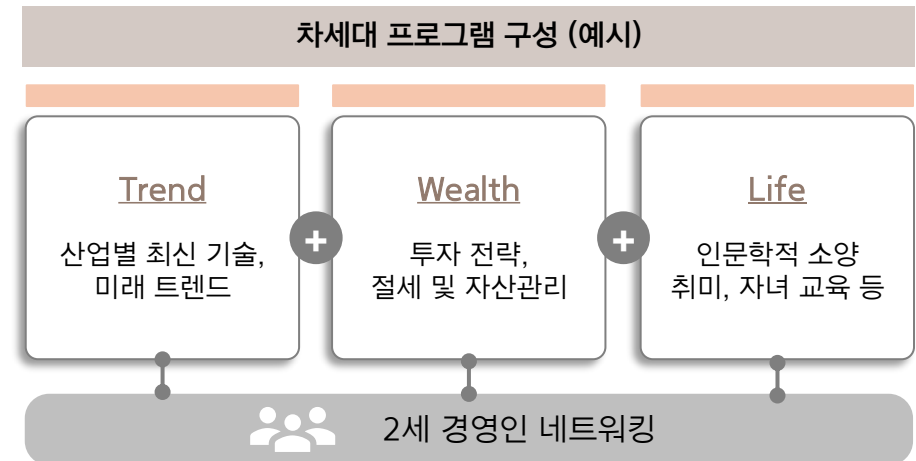
성공적 승계를 위한 핵심 역량, ‘일’과 ‘사람’

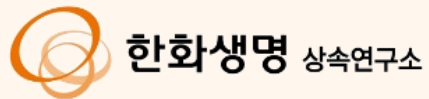
- 후계자는 가급적 시간을 들여 **‘일에 대한 경험 습득 필요’**. 특히 기업 내부에 축적된 기술과 경영 노하우는 단기간에 습득하기 어렵기 때문에, 수년간의 경험이 필요할 수 있음. 실제 현장 경험을 통해 사업 구조와 리스크, 고객·거래처 관리 등을 직접 배우고 익혀야 하며, 이때 ‘일’ 자체 뿐 아니라, ‘왜 이렇게 했는지’를 묻고 이해하는 과정 필요
- 한편 **‘사람은 안정적인 승계 뿐 아니라 향후 기업의 성공 가능성을 좌우’**하는 핵심 요소. 승계 전후 사내 임직원과의 신뢰관계 형성은 물론, 주요 고객 및 협력업체 네트워크의 연속성 확보 중요. 경영자는 승계 전부터 후계자가 인적 자산을 자기 것으로 만들 수 있도록 도움 필요가 있음.



차세대 프로그램으로 실무역량·경영철학·네트워킹 확보를

- 중장기적으로 **후계자 본인의 경영 철학과 실행력을 갖춰야 함**. 관련하여 많은 기업 2세들이 △경영실무 △인문학적 교육 △네트워킹 등 병행. 여러 분야의 리더에게 배우며 자신의 정체성 및 경영 철학을 세울 수 있을 뿐 아니라, 자녀 세대가 ‘나만 어려운 게 아니구나’ 라는 공감 확보 가능
- 후계자의 미래 역량 준비를 위한 프로그램으로 중소기업중앙회 ‘차세대 CEO 과정’ 및 지역 상공회의소의 세미나·포럼 등이 대표적이며, 주요 대학 및 금융기관에서도 2세 경영인 교육과 네트워킹 프로그램 운영 중





필수안내사항

- 본 자료는 일반금융소비자의 자산관리에 참고가 될 수 있도록 각종 정보 제공을 목적으로 제작 되었습니다.
- 본 자료는 한화생명보험(주)에서 신뢰할 수 있는 자료 및 정보로부터 얻어진 것이나, 한화생명보험(주)가 그 정확성이나 안전성을 보장할 수 없으므로 일반금융소비자가 자신의 판단과 책임 하에 최종결정을 하시기 바랍니다. 따라서 본 자료는 어떠한 경우에도 일반금융소비자의 자산관리에 대한 법적 책임 소재의 증빙 자료로 사용될 수 없습니다.
- 본 자료의 지식재산권은 한화생명보험(주)에 있으므로 한화생명보험(주)의 허락 없이 무단 복제 및 배포할 수 없습니다.