

임금결정방식에 따른 중소기업 상속세 감면의 고용효과

라정주*

<요약>

[연구목적] 본 연구는 대기업 임금이 노동시장에서 결정될 경우와 노사 간 협상에 의해 결정될 경우 중소기업 상속세를 인하에 따른 고용효과가 어떻게 다르게 나타나는지를 분석하고자 한다.

[연구방법] 본 연구는 가업상속세와 두 종류의 상이한 대기업 임금결정방식을 반영한 동태일반 균형모형을 설계하고, 이를 바탕으로 보정(Calibration)을 실시한다.

[연구결과] 대기업 임금이 시장에서 결정될 경우 중소기업에 대한 상속세율을 30%에서 0%로 인하하면, 총고용이 0.137% 증가한다. 반면, 대기업 임금이 노사 간 협상에 의해 결정될 경우 중소기업에 대한 상속세율을 30%에서 0%로 인하하면, 총고용이 -0.014% 감소한다.

[연구의 시사점] 고령화에 따라 중소기업의 상속세 인하 요구는 점점 커지고 있는 가운데, 중소기업 상속세 인하의 고용효과가 나타나기 위해서는 대기업 임금이 노사 간 협상에 의해 결정되기 보다는 노동시장에 의해 결정돼야 한다. 이를 위해 노동조합 및 노동관계조정법을 보다 유연하게 개정할 필요가 있다.

<주제어> 중소기업 상속세, 고용효과, 임금결정방식

논문투고일 : 2024. 6. 18. 1차 수정일 : 2024. 6. 19. 게재확정일 : 2024. 6. 19.

* 경제학박사, 재단법인 파이터치연구원 원장(ljj@pi-touch.re.kr)

I. 서 론

중소벤처기업부의 중소기업기본통계에 따르면, 2015-2021년 연 평균 중소기업수 비중은 약 98%다.¹⁾ 이처럼 전체 기업에서 절대적 비중을 차지하고 있는 중소기업의 중요한 관심사 중의 하나는 가업승계다. 왜냐하면, 중소기업 경영자가 점점 고령화되고 있기 때문이다. 중소기업벤처기업부의 중소기업실태조사에 따르면, 제조업에서 60세 이상 중소기업 경영자 비중은 2013년 15.9%에서 2022년 33.5%로 10년간 2배 이상 증가했다. 물론, 자식에게 기업을 물려주지 않고 매각하는 방법도 있다. 그러나 한국은 가족기업의 비중이 크기 때문에 가업승계를 중시할 수밖에 없다. 최성섭·이미영(2017)의 연구에 따르면, 한국의 경우 전체 기업에서 가족기업이 차지하는 비중은 74%다. 중소기업이 가업승계를 하는데 큰 걸림돌은 상속세다. 중소기업중앙회의 2023년 중소기업 가업승계실태조사에 따르면, 조사대상 652개 중소기업 중 65.3%가 가업승계에서 어려움은 높은 상속세라고 응답했다. 그렇다면, 중소기업에 상속세를 인하해주면 어떤 경제적 파급효과가 발생할까? 이와 관련된 기존 연구는 다음과 같다.

Ellul et al.(2010)는 1990-2006년까지 38개 국가로부터 획득한 10,004개 기업데이터를 이용해 가업상속세는 해당기업의 투자를 감소시키는 역할을 한다는 것을 실증적으로 제시했다. Grossmann and Strulik(2010)은 가업상속세 증감여부가 거시경제에 미치는 영향을 다루는 이론적 모형을 설계하고, 독일의 중소기업 데이터를 이용해 정량분석을 실시했다. 이들의 연구 결과에 따르면, 가업상속세 감면은 능력이 부족한 가업승계자가 기업을 계속 경영하도록 유인을 제공하지만, 유능한 창업자의 진입을 막아 결국 경제 전체에 부정적인 영향을 미친다.

Tsoutsoura(2015)는 가업상속세 감면이 가족기업의 투자를 증가시킨다는 실증분석 결과를 그리스 기업데이터를 이용해 보여줬다. 이 연구는 가업상속세는 해당기업의 투자뿐만 아니라 매출성장에도 악영향을 미친다는 결과를 제시했다.

라정주(2017)는 경영자의 능력을 내생화한 이론적 모형을 만들어 가업상속세 감면이 거시경제에 미치는 영향을 중규모이상 기업에 초점을 맞춰 분석하고, 한국 데이터를 이용해 정량분석을 실시했다. 이 연구는 중규모이상 기업에 초점을 맞추기 때문에 근로자와 기업가 간 직업선택문제는 고려하지 않았다. 이 연구에 따르면, 가업상속세 감면은 고용과 생산에 긍정적인 영향을 미친다.

La(2023)는 Grossmann and Strulik(2010)의 연구에서 가업상속세 감면이 거시경제에 미치는 영향이 과대하게 추정되는 문제점을 해결하기 위해 기업분포를 활용한 새로운 이론적 모형을 만들고, 한국 데이터를 이용해 정량분석을 실시했다. 이 연구에 따르면, 가업상속세 감면은 거시경제적으로 부정적 영향보다 긍정적 영향을 더 미친다.

이와 같은 기존연구에 따르면, 중소기업에 대한 상속세 인하는 고용에 긍정적 영향을 미

1) 여기서 중소기업수 비중은 비임금근로자인 자영업자를 제외한 수치다.

칠 것으로 예상된다. 그러나 기존연구는 모두 임금이 노동시장에서 결정된다고 가정하고 있다. 이런 가정은 일반적이지만, 한국의 대기업 임금에는 적절하지 않다. 왜냐하면, 한국의 대기업 임금은 대부분 노동시장에서 결정되지 않고 노사 간 협상에 의해 결정되기 때문이다. 고용노동부의 2021년 전국노동조합조직현황에 따르면, 대기업에 해당되는 종사자 300인 이상 기업 근로자의 46.3%는 노동조합에 가입돼 있다. 또한, 노동조합 및 노동관계조정법 29조에 따르면, 노동조합의 대표자는 조합원을 위해 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. 따라서 근로자의 절반이 노동조합에 가입돼 있는 대기업의 경우 임금결정은 대부분 노동조합의 대표와 사용자의 대표 간 협상에 의해 이뤄진다. 이로 인해 한국의 임금결정유연성은 매우 낮다. 세계경제포럼에서 발행하는 ‘2019년 글로벌 경쟁력 보고서’에 따르면, 한국의 임금결정유연성지수는 141개 국가 중에서 84위를 기록했다. 순위가 낮을수록 임금이 노사 간 협상에 의해 결정된다는 것을 의미한다. 한국의 경우 경제협력개발기구(OECD) 국가임에도 불구하고 순위가 상당히 낮다.

따라서 본 연구는 대기업 임금이 노동시장에서 결정될 경우와 노사 간 협상에 의해 결정될 경우 중소기업 상속세를 인하여 따른 고용효과가 어떻게 다르게 나타나는지를 분석하고자 한다. 이를 위해 가족기업의 비중이 높고, 중소기업에 대한 상속세를 인하 요구가 강하며, 대기업 임금이 대부분 노사 간 협상에 의해 결정되는 한국 사례를 활용한다. 본 연구는 Lucas(1978)의 직업선택모형을 기반으로 가업상속세와 두 종류의 상이한 대기업 임금결정방식을 반영한 동태일반균형모형을 활용한다. 본 연구는 La(2023)의 연구와 같이 가업상속세가 후계자의 직업선택에 미치는 영향을 반영한다. La(2023)가 지적한 것과 같이 직업선택은 근로자와 중소기업가 간에 발생된다. Grossmann and Strulik(2010)는 직업선택을 근로자와 전체기업가 간에 발생되는 것으로 모형을 설계해 가업상속세가 거시경제에 미치는 영향이 과대하게 추정되는 문제가 발생했다. 중소기업기본법 시행령 제3조에 따르면, 매출액에 의해 중소기업여부가 결정된다. 따라서 본 연구는 매출액을 기준으로 중소기업가와 대기업가를 분류한다. 또한, 본 연구는 대기업 임금이 노사 간 협상에 의해 결정될 경우를 묘사하기 위해 일반화된 내쉬협상(Generalized Nash Bargaining) 방식을 도입한다.

이런 분석모형을 통해 확인되는 주요 결과는 다음과 같다. 대기업 임금이 시장에서 결정될 경우 중소기업가에 대한 상속세율을 인하하면, 총고용이 증가한다. 반면, 대기업 임금이 노사 간 협상에 의해 결정될 경우에는 총고용이 감소한다. 한국의 경우 대기업 임금은 대부분 노사 간 협상에 의해 결정되기 때문에 후자에 해당된다.

이와 같은 결과가 발생하는 주요 이유는 다음과 같다. 중소기업가에 대한 상속세율을 인하하면, 자본 한 단위를 자식에게 물려줌으로써 얻는 한계효용이 증가하기 때문에 자본을 더 늘리게 된다. 중소기업가 자본량이 증가하면, 근로자수가 감소해 중소기업 임금이 오른다. 이로 인해, 대기업 임금이 노동시장에서 결정될 경우 중소기업가의 노동 수요량은 늘어난 자본량의 긍정적 효과로 인해 오히려 증가하지만, 대기업 임금이 노사 간 협상에 의해 결정될 경우에는 중소기업가의 노동 수요량은 감소한다. 이렇게 상반된 결과가 나타나게 된 주 이유는 대기업 임금결정을 위한 노사 간 협상에서는 노동시장에서 수요와 공급에 의해

생겨나는 조절 기능이 없어 대기업 임금 변화 폭이 커지기 때문이다. 근로자와 중소기업가 선택 문제에서 대기업 임금 감소 폭이 커지면, 대기업 임금이 노동시장에서 결정될 경우보다 중소기업가가 더 증가한다. 이로 인해, 개별 중소기업가 자본량 증가 폭이 둔화된다. 중소기업가 자본량 증가가 둔화되면, 중소기업 임금의 부정적 효과가 중소기업가 자본량의 긍정적 효과보다 더 크게 작용해 중소기업가의 노동 수요량은 감소하게 된다.

본 연구는 가업상속세 감면효과가 임금결정방식에 따라 다르게 나타난다는 것을 처음으로 조명했다는 점에서 기존연구와 차별화를 이룬다. 기존연구는 가업상속세 감면효과를 분석 시 임금이 노동시장에서 결정된다고 가정함으로써 한국과 같이 대기업 임금이 노사 간 협상에 의해 결정되는 현상을 반영하지 못한다.

본 연구의 II장에서는 중소기업가에 대한 상속세를 인하할 경우 대기업 임금결정방식에 따라 다르게 나타나는 고용효과를 분석하기 위한 모형을 설계한다. III장에서는 도출된 분석 모형을 바탕으로 정량분석을 실시한다. 마지막으로 IV장에서는 간략한 결론을 제시한다.

II. 모형

본 연구는 Lucas(1978)의 직업선택모형을 기반으로 가업상속세와 두 종류의 상이한 대기업 임금결정방식을 반영한 동태일반균형모형을 활용한다. 분석모형의 경제주체는 기업가 부모를 둔 자식들로 구성된 가족과 근로자 부모를 둔 자식들로 구성된 가족으로 나뉜다. 전자의 경우 자식들은 부모로부터 물려받은 기업을 청산한 후 근로자가 되거나 대를 이어 기업가가 된다. 기업가는 중소기업가와 대기업가로 나뉜다. 후자의 경우 자식들은 부모처럼 근로자가 되거나 창업해 중소기업가가 된다.

1. 가족의 효용 극대화 문제

1) 부모가 기업가인 경우(β)

기업가 부모를 둔 자식들로 구성된 가족의 경우다. 가족은 근로자, 중소기업가, 대기업가로 구성된다. 즉, 부모로부터 물려받은 중소기업을 청산한 후 근로자가 되거나 대를 이어 기업가(중소기업가, 대기업가)가 된다.²⁾ 이 경우 가족의 효용 극대화 문제는 식(2)의 예산제약

2) 편의점과 같은 중소기업을 물려받은 후계자는 해당기업의 이윤과 임금소득을 비교 후 청산여부를 결정한다. 그러나 대기업의 경우는 기업규모가 크기 때문에 기업의 이윤과 임금소득을 비교하지 않을 뿐만 아니라 후계자가 지분을 팔더라도 청산은 좀처럼 하지 않는다. 통계청의 기업생멸행정통계에 따르면, 2021년 기준 소멸된 기업 중 중소기업이 차지하는 비중은 99.9%로 절대 다수를 차지한다. 따라서 후계자가 물려받은 기업을 청산 후 근로자가 될 것인가 아니면 가업을 이어받을 것인가의 문제는 중소기업에만 적용된다.

과 식(3)-식(4)의 자본축적 조건 하 식(1)의 효용을 극대화하기 위해 중소기업가 자본량 $k_{es,t}$, 대기업가 자본량 $k_{el,t}$, 일반유산량 $m_{e,t}$, 노동공급시간 $l_{e,t}^s$ 를 결정하는 문제로 정리된다.

$$\max_{k_{es,t}, k_{el,t}, m_{e,t}, l_{e,t}^s} u_{e,t} = c_{e,t} + \frac{n_{e,t}^{1-\sigma}}{1-\sigma} - \frac{\left[\int_{\underline{h}}^{\tilde{h}_{e,t}} l_{e,t}^s f(h_t) dh_t \right]^{1+\nu}}{1+\nu} \quad (1)$$

$$\begin{aligned} c_{e,t} = & \int_{\underline{h}}^{\tilde{h}_{e,t}} \left[\mu w_{s,t} l_{e,t}^s + (1-\mu) w_{l,t} l_{e,t}^s + \eta (1-\tau_\eta) (1-\delta) k_{es,t-1} - m_{e,t} \right] f(h_t) dh_t \\ & + \int_{\tilde{h}_{e,t}}^{\hat{h}_{e,t}} \left[\pi_{es,t}(h_t) - (1+r) i_{es,t} - \tau_{ks} (1-\delta) k_{es,t-1} \right] f(h_t) dh_t \\ & + \int_{\tilde{h}_{e,t}}^{\infty} \left[\pi_{el,t}(h_t) - (1+r) i_{el,t} - \tau_{kl} (1-\delta) k_{el,t-1} \right] f(h_t) dh_t + T_{e,t} \end{aligned} \quad (2)$$

$$i_{es,t} = k_{es,t} - (1-\delta) k_{es,t-1} \quad (3)$$

$$i_{el,t} = k_{el,t} - (1-\delta) k_{el,t-1} \quad (4)$$

$$\begin{aligned} n_{e,t} \equiv & \int_{\underline{h}}^{\tilde{h}_{e,t}} (1-\tau_m)(1+r) m_{e,t} f(h_t) dh_t + \int_{\tilde{h}_{e,t}}^{\hat{h}_{e,t}} (1-\tau_{ks})(1-\delta) k_{es,t} f(h_t) dh_t \\ & + \int_{\tilde{h}_{e,t}}^{\infty} (1-\tau_{kl})(1-\delta) k_{el,t} f(h_t) dh_t \end{aligned}$$

단, 여기서 τ_m ,

$r, \tau_{ks}, \delta, \tau_{kl}, \sigma, \nu, \mu, \eta, \tau_\eta$ 는 각각 일반상속세율, 실질이자율, 중소기업가에 대한 상속세율, 자본에 대한 감가상각률, 대기업가에 대한 상속세율, 유산 파라미터, 노동 공급에 대한 Frisch 탄력성의 역수, 중소기업 근로자 비중, 부모로부터 물려받은 중소기업을 청산한 후 남는 자본 비율, 부모로부터 물려받은 중소기업을 청산 시 적용되는 상속세율이다. h_t 는 가족 구성원이면 누구나 타고나는 경영능력이다. $\tilde{h}_{e,t}$ 와 $\hat{h}_{e,t}$ 는 각각 근로자($h_t \in [\underline{h}, \tilde{h}_{e,t})$)와 중소기업가($h_t \in [\tilde{h}_{e,t}, \hat{h}_{e,t})$)를 결정하는 임계 값, 중소기업가와 대기업가($h_t \in [\hat{h}_{e,t}, \infty)$)를 결정하는 임계 값이다. 또한, $u_{e,t}, c_{e,t}, w_{s,t}, w_{l,t}, \pi_{es,t}, i_{es,t}, \pi_{el,t}, i_{el,t}, T_{e,t}$ 는 각각 효용,

재화 소비량, 중소기업 임금, 대기업 임금, 중소기업가의 이윤, 중소기업가 자본 투자량, 대기업가의 이윤, 대기업가 자본 투자량, 일괄이전 지출액이다.

가족의 t 기 효용은 소비를 하고 자식에게 재산을 물려줌으로써 얻는 효용에서 노동 공급을 통해 발생하는 비효용(Disutility)을 제외한 것이다. 상기 효용함수는 준선형성(Quasi-linearity)을 띄고 있다. 이러한 특징은 본 연구의 중요한 결과를 도출하는데 있어 인위적인 왜곡 없이 모형을 분석적으로 도출할 수 있게 해준다.

재화를 기준재(Numeraire)로 간주하고 가격을 '1'로 표준화했다. 식(2)의 우변은 가족의 수입으로 다음과 같이 구성된다. 첫 번째 항은 가족 구성원 중 근로자의 소득으로 임금소득과 물려받은 중소기업 자본(상속세 부분 제외)을 청산한 후 잔량에서 자식에 물려주는 일반유산량을 뺀 것이다. 두 번째 항과 세 번째 항은 각각 중소기업가의 소득, 대기업가의 소득으로 해당이윤에서 투자량과 투자비용, 물려받은 자본에 대한 상속세를 제외한 것이다. 네 번째 항은 정부에서 가족에게 지급하는 일괄이전 지출액이다. 식(2)의 좌변은 가족의 지출로 재화 소비량이다.

가족의 효용을 극대화하기 위해 중소기업가 자본량 $k_{es,t}$, 대기업가 자본량 $k_{el,t}$, 일반유산량 $m_{e,t}$, 노동공급시간 $l_{e,t}^s$ 에 대한 1계 조건(First-Order Condition)을 구해 정리하면, 식(5)-식(8)과 같다.

$$(1+r) \int_{\hat{h}_{e,t}}^{\hat{h}_{e,t}} f(h_t) dh_t = \frac{\partial}{\partial k_{es,t}} \int_{\hat{h}_{e,t}}^{\hat{h}_{e,t}} \pi_{es,t}(h_t) f(h_t) dh_t + n_{e,t}^{-\sigma} (1-\tau_{ks})(1-\delta) \int_{\hat{h}_{e,t}}^{\hat{h}_{e,t}} f(h_t) dh_t \quad (5)$$

$$(1+r) \int_{\hat{h}_{e,t}}^{\infty} f(h_t) dh_t = \frac{\partial}{\partial k_{el,t}} \int_{\hat{h}_{e,t}}^{\infty} \pi_{el,t}(h_t) f(h_t) dh_t + n_{e,t}^{-\sigma} (1-\tau_{kl})(1-\delta) \int_{\hat{h}_{e,t}}^{\infty} f(h_t) dh_t \quad (6)$$

$$1 = n_{e,t}^{-\sigma} (1-\tau_m)(1+r) \quad (7)$$

$$\mu w_{s,t} + (1-\mu) w_{l,t} = \left[l_{e,t}^s \int_{\hat{h}}^{\hat{h}_{e,t}} f(h_t) dh_t \right]^v \quad (8)$$

식(5)-식(6)은 기업가에 대한 상속세율과 기업가 자본량이 반비례함을 보여준다. 즉, 기업 상속세율을 인하하면 자본량은 늘어난다. 식(7)은 근로자가 자식에게 물려주는 일반유산량에 대한 수요함수다. 식(8)은 임금과 노동공급량이 비례하는 노동공급함수다.

2) 부모가 근로자인 경우($1-\beta$)

근로자인 부모를 둔 자식들로 구성된 가족의 경우다. 가족은 근로자와 중소기업가로 구성된다. 즉, 부모처럼 근로자가 되거나 창업해 중소기업가가 된다. 대기업가는 창업해 바로 될 수 없기 때문에 제외된다. 통계청의 기업생멸행정통계에 따르면, 2021년 기준 신생기업 중 중소기업이 차지하는 비중은 99.9%다. 근로자인 부모를 둔 자식들로 구성된 경우 가족의 효용 극대화 문제는 식(10)의 예산제약과 식(11)의 자본축적 조건 하 식(9)의 효용을 극대화하기 위해 중소기업가 자본량 $k_{ws,t}$, 일반유산량 $m_{w,t}$, 노동공급시간 $l_{w,t}^s$ 를 결정하는 문제로 정리된다.

$$\max_{k_{ws,t}, m_{w,t}, l_{w,t}^s} u_{w,t} = c_{w,t} + \frac{n_{w,t}^{1-\sigma}}{1-\sigma} - \frac{\left[\int_{\underline{h}}^{\tilde{h}_{w,t}} l_{w,t}^s f(h_t) dh_t \right]^{1+\nu}}{1+\nu} \quad (9)$$

$$c_{w,t} = \int_{\underline{h}}^{\tilde{h}_{w,t}} \left[\mu w_{s,t} l_{w,t}^s + (1-\mu) w_{l,t} l_{w,t}^s + (1-\tau_m)(1+r)m_{w,t-1} - m_{w,t} \right] f(h_t) dh_t \\ + \int_{\tilde{h}_{w,t}}^{\infty} \left[\pi_{ws,t}(h_t) - (1+r)i_{ws,t} + (1-\tau_m)(1+r)m_{w,t-1} \right] f(h_t) dh_t + T_{w,t} \quad (10)$$

$$i_{ws,t} = k_{ws,t} + \bar{b} \quad (11)$$

단, $n_{w,t} \equiv \int_{\underline{h}}^{\tilde{h}_{w,t}} (1-\tau_m)(1+r)m_{w,t} f(h_t) dh_t + \int_{\tilde{h}_{w,t}}^{\infty} (1-\tau_{ks})(1-\delta)k_{ws,t} f(h_t) dh_t$. 여기서 $\tilde{h}_{w,t}$ 는 근로자 ($h_t \in [\underline{h}, \tilde{h}_{w,t})$)와 중소기업가($h_t \in [\tilde{h}_{w,t}, \infty)$)를 결정하는 임계 값이다. 또한, $u_{w,t}$, $c_{w,t}$, $\pi_{ws,t}$, $i_{ws,t}$, $T_{w,t}$, $\bar{b}$ 는 각각 효용, 재화 소비량, 중소기업가의 이윤, 중소기업가 자본 투자량, 일괄이전 지출액, 창업비용이다.

식(10)의 우변은 가족의 수입으로 다음과 같이 구성된다. 첫 번째 항은 가족 구성원 중 근로자의 소득으로 임금소득과 물려받은 일반유산량(상속세 부분 제외)에서 자식에 물려주는 일반유산량을 뺀 것이다. 두 번째 항은 중소기업가의 소득으로 해당이윤과 물려받은 일반유산량(상속세 부분 제외)에서 투자량과 투자비용을 뺀 것이다. 세 번째 항은 정부에서 가족에게 지급하는 일괄이전 지출액이다. 식(10)의 좌변은 가족의 지출로 재화 소비량이다.

가족의 효용을 극대화하기 위해 중소기업가 자본량 $k_{ws,t}$, 일반유산량 $m_{w,t}$, 노동공급시간

$l_{w,t}^s$ 에 대한 1계 조건을 구해 정리하면, 식(12)-식(14)와 같다.

$$(1+r) \int_{\tilde{h}_{w,t}}^{\infty} f(h_t) dh_t = \frac{\partial}{\partial k_{ws,t}} \int_{\tilde{h}_{w,t}}^{\infty} \pi_{ws,t}(h_t) f(h_t) dh_t + n_{w,t}^{-\sigma} (1-\tau_{ks})(1-\delta) \int_{\tilde{h}_{w,t}}^{\infty} f(h_t) dh_t \quad (12)$$

$$1 = n_{w,t}^{-\sigma} (1-\tau_m)(1+r) \quad (13)$$

$$\mu w_{s,t} + (1-\mu) w_{l,t} = \left[l_{w,t}^s \int_{\tilde{h}}^{\tilde{h}_{w,t}} f(h_t) dh_t \right]^v \quad (14)$$

2. 기업가의 이윤 극대화 문제

1) 중소기업가

중소기업가는 식(16)의 제약 하 식(15)의 이윤을 극대화하는 문제에 봉착한다.

$$\max_{l_{qs,t}} \pi_{qs,t} = y_{qs,t} - w_{s,t} l_{qs,t} \quad (15)$$

$$y_{qs,t} = h_t^{1-\theta} \left[l_{qs,t}^{1-\phi} k_{qs,t}^{\phi} \right]^{\theta} \quad (16)$$

여기서 $q = \{e, w\}$. e 와 w 는 각각 부모가 기업가인 경우, 부모가 근로자인 경우를 나타내는 기호이다. $l_{qs,t}$ 와 $y_{qs,t}$ 는 각각 중소기업가의 노동 수요량·재화 생산량이다. 또한, 파라미터 θ 와 ϕ 는 각각 중소기업가의 통제범위, 자본 기여도다. 생산함수는 Lucas(1978)의 연구와 같이 규모수확체감(Decreasing Returns to Scale)의 형태를 띤다. 주목할 것은 기업가는 자본을 임대하지 않는다는 것이다. 왜냐 하면, 부모가 기업가인 경우 필요한 자본은 부모로부터 물려받은 자본과 투자한 자본으로 충당되고, 부모가 근로자인 경우 투자한 자본으로 충당된다. 따라서 자본가격을 결정하는 자본시장 청산조건도 존재하지 않는다.

중소기업가의 이윤을 극대화하기 위해 노동 수요량 $l_{qs,t}$ 에 대한 1계 조건을 구해 정리하면, 식(17)과 같다.

임금결정방식에 따른 중소기업 상속세 감면의 고용효과

$$l_{qs,t} = h_t^{\frac{1-\theta}{1-(1-\phi)\theta}} [(1-\phi)\theta]^{\frac{1}{1-(1-\phi)\theta}} k_{qs,t}^{\frac{\phi\theta}{1-(1-\phi)\theta}} w_{s,t}^{\frac{-1}{1-(1-\phi)\theta}} \quad (17)$$

식(17)에서 도출된 노동 수요량을 식(16)에 대입하면, 최적의 재화 생산량이 식(18)과 같이 도출된다.

$$y_{qs,t} = h_t^{\frac{1-\theta}{1-(1-\phi)\theta}} [(1-\phi)\theta]^{\frac{(1-\phi)\theta}{1-(1-\phi)\theta}} k_{qs,t}^{\frac{\phi\theta}{1-(1-\phi)\theta}} w_{s,t}^{\frac{-(1-\phi)\theta}{1-(1-\phi)\theta}} \quad (18)$$

식(17)-식(18)에서 도출된 노동 수요량과 재화 생산량을 식(15)에 대입하면, 중소기업가의 최적 이윤이 식(19)와 같이 도출된다.

$$\pi_{qs,t} = h_t^{\frac{1-\theta}{1-(1-\phi)\theta}} [(1-\phi)\theta]^{\frac{(1-\phi)\theta}{1-(1-\phi)\theta}} k_{qs,t}^{\frac{\phi\theta}{1-(1-\phi)\theta}} w_{s,t}^{\frac{-(1-\phi)\theta}{1-(1-\phi)\theta}} [1-(1-\phi)\theta] \quad (19)$$

2) 대기업가

대기업가는 식(21)의 제약 하 식(20)의 이윤을 극대화하는 문제에 봉착한다.

$$\max_{l_{el,t}} \pi_{el,t} = y_{el,t} - w_{l,t} l_{el,t} \quad (20)$$

$$y_{el,t} = h_t^{1-\psi} \left(l_{el,t}^{1-\alpha} k_{el,t}^{\alpha} \right)^{\psi} \quad (21)$$

여기서 $l_{el,t}$ 와 $y_{el,t}$ 는 각각 대기업가의 노동 수요량 · 재화 생산량이다. 또한, 파라미터 ψ 와 α 는 각각 대기업가의 통제범위, 자본 기여도다.

대기업가의 이윤을 극대화하기 위해 노동 수요량 $l_{el,t}$ 에 대한 1계 조건을 구해 정리하면, 식(22)와 같다.

$$l_{el,t} = h_t^{\frac{1-\psi}{1-(1-\alpha)\psi}} [(1-\alpha)\psi]^{\frac{1}{1-(1-\alpha)\psi}} k_{el,t}^{\frac{\alpha\psi}{1-(1-\alpha)\psi}} w_{l,t}^{\frac{-1}{1-(1-\alpha)\psi}} \quad (22)$$

식(22)에서 도출된 노동 수요량을 식(21)에 대입하면, 최적의 재화 생산량이 식(23)과 같이 도출된다.

$$y_{el,t} = h_t^{\frac{1-\psi}{1-(1-\alpha)\psi}} [(1-\alpha)\psi]^{\frac{(1-\alpha)\psi}{1-(1-\alpha)\psi}} k_{el,t}^{\frac{\alpha\psi}{1-(1-\alpha)\psi}} w_{l,t}^{\frac{-(1-\alpha)\psi}{1-(1-\alpha)\psi}} \quad (23)$$

식(22)-식(23)에서 도출된 노동 수요량과 재화 생산량을 식(20)에 대입하면, 대기업가의 최적 이윤이 식(24)와 같이 도출된다.

$$\pi_{el,t} = h_t^{\frac{1-\psi}{1-(1-\alpha)\psi}} [(1-\alpha)\psi]^{\frac{(1-\alpha)\psi}{1-(1-\alpha)\psi}} k_{el,t}^{\frac{\alpha\psi}{1-(1-\alpha)\psi}} w_{l,t}^{\frac{-(1-\alpha)\psi}{1-(1-\alpha)\psi}} [1 - (1-\alpha)\psi] \quad (24)$$

3. 가족구성원 유형 결정의 문제

1) 근로자와 중소기업가 결정의 문제³⁾

중소기업가 부모를 둔 자식은 물려받은 기업을 청산한 후 근로자가 될 것인지 아니면 대를 이어 중소기업가가 될 것인지 선택의 문제에 직면한다. 이 경우 근로자의 임금소득 ($\mu w_{s,t} l_{q,t}^s + (1-\mu) w_{l,t} l_{q,t}^s$)과 중소기업가의 이윤($\pi_{qs,t}(h_{q,t})$)을 비교해 큰 쪽을 선택하게 된다. 또한, 근로자 부모를 둔 자식은 대를 이어 근로자가 될 것인지 아니면 창업을 해 중소기업가가 될 것인지 선택의 문제에 직면한다. 이 경우도 근로자의 임금소득과 중소기업가의 이윤을 비교해 근로자 또는 중소기업가가 된다.

근로자의 임금소득과 중소기업가의 이윤이 같을 때 기업가의 경영능력은 $\tilde{h}_{q,t}$ 이다. 이 경영능력은 근로자와 중소기업가를 결정하는 임계 값이다. 이 임계 값은 $\mu w_{s,t} l_{q,t}^s + (1-\mu) w_{l,t} l_{q,t}^s = \pi_{qs,t}(\tilde{h}_{q,t})$ 조건에 의해 결정된다. 이를 구체화하면, 식(25)와 같다.

$$\mu w_{s,t} l_{q,t}^s + (1-\mu) w_{l,t} l_{q,t}^s = \tilde{h}_{q,t}^{\frac{1-\theta}{1-(1-\phi)\theta}} [(1-\phi)\theta]^{\frac{(1-\phi)\theta}{1-(1-\phi)\theta}} k_{qs,t}^{\frac{\phi\theta}{1-(1-\phi)\theta}} w_{s,t}^{\frac{-(1-\phi)\theta}{1-(1-\phi)\theta}} [1 - (1-\phi)\theta] \quad (25)$$

2) 중소기업가와 대기업가 결정의 문제

중소기업기본법 시행령 제3조에 따르면, 매출액에 의해 중소기업여부가 결정된다. 따라서

3) 본 연구는 Lucas(1978)의 직업선택모형을 활용해 근로자와 중소기업가 결정의 문제를 다룬다. 많은 연구들이 이 모형을 사용했다. 예를 들면, Guner et al.(2008)와 Garcia-Santana and Pijoan-Mas(2014)는 규모의존정책과 자원왜곡을 분석하는데 이 모형을 사용했다. 또한, Buera et al.(2011), Chen et al.(2018), La(2023)는 각각 금융마찰에 따른 왜곡, 법인소득세 감면이 고용에 미치는 영향, 가업상속세 감면이 거시경제에 미치는 영향을 분석하는데 Lucas(1978)의 직업선택모형을 사용했다.

기업의 매출액이 일정수준 q 보다 작으면 중소기업으로 분류되고, 그보다 크면 대기업으로 분류된다. 기업의 매출액이 q 와 같을 때 중소기업가의 경영능력은 $\hat{h}_{e,t}$ 이다. 이 경영능력은 중소기업가와 대기업가를 결정하는 임계 값이다. 이 임계 값은 $q = y_{es,t}(\hat{h}_{e,t})$ 조건에 의해 결정된다. 이를 구체화하면 식(26)과 같다.

$$q = \hat{h}_{e,t}^{\frac{1-\theta}{1-(1-\phi)\theta}} [(1-\phi)\theta]^{\frac{(1-\phi)\theta}{1-(1-\phi)\theta}} k_{es,t}^{\frac{\phi\theta}{1-(1-\phi)\theta}} w_{s,t}^{\frac{-(1-\phi)\theta}{1-(1-\phi)\theta}} \quad (26)$$

4. 중소기업 임금 결정의 문제

중소기업 임금은 식(27)의 중소기업 근로자 노동시장 청산조건에 의해 결정된다.

$$\begin{aligned} & \beta \int_{\underline{h}}^{\hat{h}_{e,t}} \mu l_{e,t}^s f(h_t) dh_t + (1-\beta) \int_{\underline{h}}^{\hat{h}_{w,t}} \mu l_{w,t}^s f(h_t) dh_t \\ &= \beta \int_{\hat{h}_{e,t}}^{\hat{h}_{e,t}} l_{es,t}(h_t) f(h_t) dh_t + (1-\beta) \int_{\hat{h}_{w,t}}^{\infty} l_{ws,t}(h_t) f(h_t) dh_t \end{aligned} \quad (27)$$

식(27)의 좌변은 중소기업 근로자가 제공하는 노동의 총공급량이고, 우변은 중소기업가가 재화를 생산하는데 필요한 노동의 총수요량이다.

5. 대기업 임금 결정의 문제

대기업 임금은 노동시장에서 결정될 경우와 노사 간 협상에 의해 결정될 경우로 나뉜다.

1) 대기업 임금이 노동시장에서 결정될 경우

먼저, 대기업 임금이 노동시장에서 결정될 경우부터 살펴보자. 이 경우 대기업 임금은 식(28)의 대기업 근로자 노동시장 청산조건에 의해 결정된다.

$$\begin{aligned} & \beta \int_{\underline{h}}^{\hat{h}_{e,t}} (1-\mu) l_{e,t}^s f(h_t) dh_t + (1-\beta) \int_{\underline{h}}^{\hat{h}_{w,t}} (1-\mu) l_{w,t}^s f(h_t) dh_t \\ &= \beta \int_{\hat{h}_{e,t}}^{\infty} l_{el,t}(h_t) f(h_t) dh_t \end{aligned} \quad (28)$$

식(28)의 좌변은 대기업 근로자가 제공하는 노동의 총공급량이고, 우변은 대기업가가 재화를 생산하는데 필요한 노동의 총수요량이다.

2) 대기업 임금이 노사 간 협상에 의해 결정될 경우

다음으로, 대기업 임금이 노사 간 협상에 의해 결정될 경우를 살펴보자. 이 경우 주로 사용되는 방식이 일반화된 내쉬협상 방식이다. 이 때 노조협상력은 주로 외생적으로 주어진다. 그러나 노조협상력은 변할 수 있다. 따라서 본 연구에서는 노조협상력을 내생화한다. 이를 위해 노조조직률을 노조협상력으로 간주할 수 있다(Lee et al., 2005; Kim, 2016). 왜냐하면, 노조의 규모가 커질수록 노조의 영향력이 커지기 때문이다. 그러나 본 연구에서는 노조조직률을 구할 수 없기 때문에 파업 발생 확률을 노조협상력으로 정의한다. 파업은 노조가 협상력을 강화시키기 위해 실제 사용하는 수단이기 때문에 노조협상력의 대리변수로 활용될 수 있다(Kristal, 2010; Dunhaupt, 2013). 따라서 대기업 임금은 다음과 같이 일반화된 내쉬협상에 의해 결정된다.

$$\max_{w_{l,t}} (w_{l,t} l_{el,t})^{\varepsilon_t} \pi_{el,t}^{1-\varepsilon_t} \quad (29)$$

여기서, ε_t 은 노조협상력으로 $\varepsilon_t \equiv \omega \left[\int_{\hat{h}_{e,t}}^{\infty} f(h_t) dh_t / \int_{\hat{h}_{e,t}}^{\infty} f(h_t) dh_t \right]$ 이다. $\hat{h}_{e,t}$ 는 대기업 중 파업이 발생하지 않는 경우($h_t \in [\hat{h}_{e,t}, \hat{h}_{e,t})$)와 발생하는 경우($h_t \in [\hat{h}_{e,t}, \infty)$)를 구분하는 임계 경영능력이다. 이 임계 경영능력은 다음과 같은 논리에 의해 결정된다. 노조가 요구하는 인건비가 일정수준 z 보다 작으면 파업이 발생하지 않고, 그보다 크면 파업이 발생한다. 노조가 요구하는 인건비가 z 와 같을 때 대기업가의 경영능력은 $\hat{h}_{e,t}$ 이다. 이 임계 경영능력은 $z = w_{l,t} l_{el,t}(\hat{h}_{e,t})$ 조건에 의해 결정된다. 이를 구체화하면 식(30)과 같다.

$$z = \hat{h}_{e,t}^{\frac{1-\psi}{1-(1-\alpha)\psi}} [(1-\alpha)\psi]^{\frac{1}{1-(1-\alpha)\psi}} k_{el,t}^{\frac{\alpha\psi}{1-(1-\alpha)\psi}} w_{l,t}^{\frac{-(1-\alpha)\psi}{1-(1-\alpha)\psi}} \quad (30)$$

대기업 임금 $w_{l,t}$ 에 대한 1계 조건을 구해 정리하면, 식(31)과 같다.

$$w_{l,t} = \frac{\varepsilon_t y_{el,t}}{l_{el,t}} \quad (31)$$

6. 모형의 解

1) 대기업 임금이 노동시장에서 결정될 경우

앞에서 살펴본 제약조건, 1계 조건, 시장 청산조건을 활용해 비선형연립방정식을 구성한 뒤 내생변수 $\dot{i}_{es,t}$, $\dot{i}_{el,t}$, $n_{e,t}$, $k_{es,t}$, $k_{el,t}$, $m_{e,t}$, $l_{e,t}^s$, $\dot{i}_{ws,t}$, $n_{w,t}$, $k_{ws,t}$, $m_{w,t}$, $l_{w,t}^s$, $l_{es,t}$, $y_{es,t}$, $\pi_{es,t}$, $l_{ws,t}$, $y_{ws,t}$, $\pi_{ws,t}$, $l_{el,t}$, $y_{el,t}$, $\pi_{el,t}$, $\tilde{h}_{e,t}$, $\tilde{h}_{w,t}$, $\hat{h}_{e,t}$, $w_{s,t}$, $w_{l,t}$ 에 대한 解를 구한다. 각 내생변수들의 초기 값은 모형의 장기균형 解를 활용한다.

2) 대기업 임금이 노사 간 협상에 의해 결정될 경우

이 경우는 내생변수 $\hat{h}_{e,t}$ 와 ε_t 이 추가된다.

III. 보정(Calibration)

1. 파라미터 값

정량분석을 위해서는 경영능력에 대한 밀도함수 $f(h_t)$ 의 구체적인 형태를 결정해야한다. 기업가의 경영능력은 Guner et al.(2008)의 연구에서 살펴볼 수 있듯이 기업규모를 결정짓는다. 따라서 경영능력에 대한 밀도함수 $f(h_t)$ 는 기업규모의 분포를 의미한다. 본 연구에서는 식(32)와 같이 파레토 분포를 선정한다.⁴⁾

$$f(h_t) = \kappa \underline{h}^\kappa h_t^{-(1+\kappa)}, \quad 0 < \underline{h} \leq h_t, \quad 1 < \kappa, \quad (32)$$

여기서 κ 는 경영능력에 대한 파레토 분포의 형태를 나타내는 파라미터고, $\underline{h}$ 는 경영능력의 최소 값을 나타내는 파라미터다.

4) 경영능력 분포로 로그정규분포를 고려할 수 있는데, 이것을 사용해도 본 연구의 정성적 결과는 변하지 않는다.

정량분석을 위한 파라미터 값은 <표 1>과 같다. 본 연구는 세대 단위로 분석하기 때문에 이것에 기초해 파라미터 값을 설정한다. 분석모형에서 한 세대는 Grossmann and Strulik(2010)의 연구에서와 같이 20년이다.

World Development Indicators에 따르면, 2003-2022년 연 평균 실질이자율은 3.0%이다. 따라서 실질이자율 r 은 '0.6'(0.03*20년)이다.

상속세 및 증여세법 26조에 따르면, 상속세율은 0.1에서 0.5까지 분포돼 있다. 따라서 중소기업가에 대한 상속세율 τ_{ks} 는 0.1-0.5의 평균값인 '0.3'을 적용한다. 또한, 대기업은 0.5 상속세율을 적용받기 때문에 대기업가에 대한 상속세율 τ_{kl} 는 '0.5'를 설정한다. 상속세 및 증여세법 상 기업상속과 일반상속은 구별이 없기 때문에 일반상속세율 τ_m 은 '0.3'으로 설정한다.

La(2024)의 연구에 따르면, 자본에 대한 연 감가상각률은 0.04다. 따라서 자본에 대한 감가상각률 δ 는 '0.8'(0.04*20년)이다.

한국은행의 기업경영분석에 따르면, 2009-2022년 중소기업과 대기업의 연 평균 자본소득 분배율은 각각 0.19, 0.41이다. 따라서 중소기업가의 자본 기여도 ϕ 와 대기업가의 자본 기여도 α 는 이 수치들을 적용해 각각 '0.19', '0.41'로 설정한다.

통계청의 전국사업체조사에 따르면, 2006-2020년 연 평균 기업수와 종사자수는 각각 3,694,302개, 19,212,316명이다. 따라서 기업수 비중은 0.16이다. 기업가 부모를 둔 자식들로 구성된 가족의 비중 β 는 이 값에 맞춰 '0.16'으로 설정한다.

중소벤처기업부의 중소기업기본통계에 따르면, 2019-2021년 연 평균 중소기업 근로자수 비중은 0.81이다. 중소기업 근로자 비중 μ 는 이 값에 맞춰 '0.81'로 설정한다.

관측자료 또는 기존연구를 통해 획득하기 힘든 파라미터 값에 대해서는 <표 2>에 제시된 것처럼 해당 파라미터와 연관된 관측치를 목표 값으로 설정해 모형산출 값이 최대한 근사할 수 있도록 파라미터 값을 조절한다.

한국은행의 국민계정에 따르면, 2004-2023년 연 평균 실질GDP 대비 실질설비투자 비율은 0.1이다. 유산 파라미터 σ 는 이 수치를 목표 값으로 해 '0.8'로 설정한다. 이 파라미터는 기업가 자본량에 영향을 미친다. 실질설비투자는 기업가 자본량 변화에 직접적으로 영향을 받는다. 모형에서 산출되는 실질GDP 대비 실질설비투자 비율은 '0.1'이다.

한국은행의 기업경영분석에 따르면, 2015-2022년 연 평균 매출액 대비 변동비용 비율은 0.5다. 중소기업가의 통제범위 θ 와 대기업가의 통제범위 ψ 는 이 수치를 목표 값으로 해 각각 '0.42', '0.5'로 설정한다. 이 파라미터들은 매출액과 밀접한 관계가 있다. 모형에서 산출되는 매출액 대비 변동비용 비율은 '0.3'이다.

중소벤처기업부의 중소기업기본통계에 따르면, 2015-2021년 연 평균 중소기업수 비중은 0.98이다.⁵⁾ 중소기업가와 대기업가를 결정하는 임계 매출액 q 는 이 수치를 목표 값으로 해

‘11.9’로 설정한다. 이 파라미터는 중소기업수와 밀접한 관계가 있다. 모형에서 산출되는 중소기업수 비중은 ‘0.99’다.

중소벤처기업부의 중소기업기본통계에 따르면, 2015-2021년 연 평균 대기업수는 6,667개다. 고용노동부의 노사분규통계에 따르면, 종업원수 300인 이상 기업 중에서 2015-2021년 연 평균 파업 발생 기업수는 60개다. 따라서 대기업 중 파업 발생 기업 비율은 0.01이다. 파업 발생여부를 결정하는 임계 인건비 z 와 노조협상력과 파업 발생 확률 간 연계 파라미터 ω 는 이 수치를 목표 값으로 해 각각 ‘23’, ‘8.5’로 설정한다. 이 파라미터들은 파업 발생 기업수와 밀접한 관계가 있다. 모형에서 산출되는 대기업 중 파업 발생 기업 비율은 ‘0.03’이다.

Doing Business 자료에 따르면, 2004-2020년 연 평균 1인당 국민총소득(GNI) 대비 창업비용 비율은 0.15다. 창업비용 $\bar{b}$ 는 이 수치를 목표 값으로 해 ‘0.18’로 설정한다. 모형에서 산출되는 1인당 GNI 대비 창업비용 비율은 ‘0.13’이다.

통계청의 전국사업체조사에 따르면, 2006-2020년 연 평균 기업 당 근로자수와 연 평균 가계구성원 중 근로자수 비중은 각각 5명, 0.84다. 노동 공급에 대한 Frisch 탄력성의 역수 V , 경영능력에 대한 파레토 분포의 형태를 나타내는 파라미터 κ , 경영능력의 최소 값 h 는 이 두 수치를 목표 값으로 해 각각 ‘1.5’, ‘1.004’, ‘0.3’으로 설정한다.⁵⁾ 노동 공급에 대한 Frisch 탄력성의 역수 V 는 노동공급시간에 영향을 미친다. 근로자와 중소기업가를 결정하는 임계 경영능력은 노동공급시간 변화에 직접적으로 영향을 받는다. 이 경영능력은 기업수 또는 근로자수를 결정한다. 또한, 파레토 분포의 형태를 나타내는 파라미터 κ 와 경영능력의 최소 값 h 도 기업수 또는 근로자수에 영향을 미친다. 모형에서 산출되는 기업 당 근로자수와 가계구성원 중 근로자수 비중은 각각 ‘6명’, ‘0.87’이다.

<표 1> 파라미터 값

5) 중소기업수 비중을 계산할 때 자영업자수는 제외했다. 왜냐 하면, 통계청에서는 자영업자를 비임금 근로자로 분류하기 때문이다.

6) 경영능력에 대한 파레토 분포의 형태를 나타내는 파라미터 κ 의 값은 최희갑(2006)의 연구에서 도출된 것과 동일하다.

가족기업연구 제3권 제1호

기호	정의	파라미터 값
r'	실질이자율	0.6
τ_{ks}	중소기업가에 대한 상속세율	0.3
τ_{kl}	대기업가에 대한 상속세율	0.5
τ_m	일반상속세율	0.3
δ	자본에 대한 감가상각률	0.8
ϕ	중소기업가의 자본 기여도	0.19
α	대기업가의 자본 기여도	0.41
β	기업가 부모를 둔 자식들로 구성된 가족의 비중	0.16
μ	중소기업 근로자 비중	0.81
σ	유산 파라미터	0.8
θ	중소기업가의 통제범위	0.42
ψ	대기업가의 통제범위	0.5
q	중·대기업가를 결정하는 임계 매출액	11.9
Z	파업 발생여부를 결정하는 임계 인건비	23
$\bar{b}$	창업비용	0.18
ω	노조협상력과 파업 발생 확률 간 연계 파라미터	8.5
V	노동 공급에 대한 Frisch 탄력성의 역수	1.5
κ	경영능력에 대한 파레토 분포의 형태를 나타내는 파라미터	1.004
$\underline{h}$	경영능력의 최소 값	0.3

<표 2> 관측치와 모형산출 값 비교

구분	관측치	모형산출값
실질설비투자/실질GDP	0.1	0.1
변동비용/매출액	0.5	0.3
중소기업수 비중	0.98	0.99
대기업 중 파업 발생 기업 비율	0.01	0.03
창업비용/1인당 GNI	0.15	0.13
기업 당 근로자수	5명	6명
가계구성원 중 근로자수 비중	0.84	0.87

2. 정량분석 결과

1) 대기업 임금이 노동시장에서 결정될 경우

먼저, 대기업 임금이 노동시장에서 결정될 경우 중소기업가에 대한 상속세율 인하 시 각 변수가 얼마만큼 변화하는지를 세부적으로 살펴본다. 각 변수의 변화는 이벤트가 발생하기 전 장기균형 값 대비 이벤트가 발생한 후 장기균형 값의 변화율을 의미한다.

분석모형에서 중소기업가에 대한 상속세율 인하는 중소기업가에 대한 상속세율 τ_{ks} 값을 '0.3'에서 '0'으로 감소시키는 것으로 묘사된다.

중소기업가에 대한 상속세율 τ_{ks} 를 30%에서 0%로 인하하면, 부모가 기업가인 경우 중소기업가 자본량이 4.03% 증가한다. 중소기업가에 대한 상속세율을 인하하면, 자본 한 단위를 자식에게 물려줌으로써 얻는 한계효용이 증가하기 때문에 자본을 더 늘리게 된다. 부모가 기업가인 경우 중소기업가 자본량이 증가하면, 이에 상응해 중소기업가 자본 투자량이 4.03% 늘어난다. 이 결과는 그리스 사례를 활용해 가업상속세 인하가 가족기업의 투자를 증가시킨다는 Tsoutsoura(2015)의 결과와 일치한다. 마찬가지로, 부모가 근로자인 경우 중소기업가 자본량과 중소기업가 자본 투자량이 각각 4.13%, 2.79% 증가한다.

부모가 기업가인 경우 중소기업가 자본량이 증가하면, 비례 관계에 있는 중소기업가의 노동 수요량·재화 생산량·이윤이 각각 0.13%, 0.36%, 0.36% 늘어난다. 부모가 근로자인 경우 중소기업가의 노동 수요량·재화 생산량·이윤이 각각 0.14%, 0.37%, 0.37% 증가한다.

부모가 기업가인 경우 중소기업가 자본량이 증가하면, 반비례 관계에 있는 중소기업가와 대기업가 결정 임금 경영능력이 0.41% 감소한다. 즉, 대기업가가 늘어난다. 대기업가가 증가하면, 해당 자본량이 0.36% 감소한다. 이는 기업가수가 늘어 기업가 한명이 사용할 수 있는 자본량이 줄어들기 때문이다. 대기업가 자본량이 감소하면, 이에 상응해 대기업가 자본 투자량이 0.36% 줄어든다. 또한, 대기업가 자본량이 감소하면, 비례 관계에 있는 대기업가의 재화 생산량·이윤이 모두 0.07% 줄어든다.

부모가 기업가인 경우 중소기업가 자본량이 증가하면, 반비례 관계에 있는 근로자와 중소기업가 결정 임계 경영능력이 0.01% 줄어든다. 즉, 근로자수가 감소한다. 부모가 근로자인 경우도 마찬가지로 근로자와 중소기업가 결정 임계 경영능력이 0.03% 줄어든다. 근로자수가 줄면, 중소기업 근로자의 총노동공급이 감소한다. 또한, 중소기업가의 노동 수요량이 늘면, 중소기업가의 총노동수요가 증가한다. 이로 인해, 중소기업 임금이 0.23% 오른다. 중소기업 임금이 오르면, 노동공급함수에 의해 부모가 기업가인 경우 노동공급시간이 0.14% 증가한다. 마찬가지로, 부모가 근로자인 경우도 노동공급시간이 0.14% 늘어난다. 근로자수가 줄더라도 노동공급시간이 더 큰 폭으로 증가해 대기업 근로자의 총노동공급이 증가한다. 또한, 대기업가수가 늘면, 대기업가의 총노동수요가 증가한다. 대기업 근로자의 총노동공급이 대기업가의 총노동수요보다 더 증가하기 때문에 대기업 임금이 0.09% 하락한다. 대기업 임금이 하락하면, 대기업가의 노동 수요량이 0.02% 증가한다.

중소기업가에 대한 상속세율 인하로 일반유산상속보다는 가업상속에 대한 수요가 더 늘어 일반유산량이 부모가 기업가인 경우와 근로자인 경우 각각 0.10%, 0.44% 감소한다.

<표 3> 대기업 임금이 노동시장에서 결정될 경우 중소기업가 상속세율 인하(30%→0%)에 따른 변수 변화율

임금결정방식에 따른 중소기업 상속세 감면의 고용효과

구분	변화율(%)
중소기업가 자본량(부모가 기업가인 경우)	4.03
중소기업가 자본 투자량(부모가 기업가인 경우)	4.03
중소기업가 자본량(부모가 근로자인 경우)	4.13
중소기업가 자본 투자량(부모가 근로자인 경우)	2.79
중소기업가의 노동 수요량(부모가 기업가인 경우)	0.13
중소기업가의 재화 생산량(부모가 기업가인 경우)	0.36
중소기업가의 이윤(부모가 기업가인 경우)	0.36
중소기업가의 노동 수요량(부모가 근로자인 경우)	0.14
중소기업가의 재화 생산량(부모가 근로자인 경우)	0.37
중소기업가의 이윤(부모가 근로자인 경우)	0.37
중소기업가/대기업가 결정 임계 경영능력	-0.41
대기업가 자본량	-0.36
대기업가 자본 투자량	-0.36
대기업가의 재화 생산량	-0.07
대기업가의 이윤	-0.07
근로자/중소기업가 결정 임계 경영능력(부모가 기업가인 경우)	-0.01
근로자/중소기업가 결정 임계 경영능력(부모가 근로자인 경우)	-0.03
중소기업 임금	0.23
노동공급시간(부모가 기업가인 경우)	0.14
노동공급시간(부모가 근로자인 경우)	0.14
대기업 임금	-0.09
대기업가의 노동 수요량	0.02
일반유산량(부모가 기업가인 경우)	-0.10
일반유산량(부모가 근로자인 경우)	-0.44

* 출처: 자체 분석

앞의 결과를 바탕으로 총고용 효과를 살펴보면 다음과 같다. 대기업 임금이 노동시장에서 결정될 경우 중소기업가에 대한 상속세율을 30%에서 0%로 인하하면, 총고용이 0.137% 증가한다. 이 결과는 La(2023)의 결과와 일치한다.

2) 대기업 임금이 노사 간 협상에 의해 결정될 경우

다음으로, 대기업 임금이 노사 간 협상에 의해 결정될 경우 중소기업가에 대한 상속세율 인하 시 각 변수가 얼마만큼 변화하는지를 세부적으로 살펴본다.

중소기업가에 대한 상속세율 τ_{ks} 를 30%에서 0%로 인하하면, 중소기업가 자본량이 부모가 기업가인 경우와 근로자인 경우 각각 3.76%, 3.77% 증가한다. 이에 상응해 중소기업가 자본 투자량도 부모가 기업가인 경우와 근로자인 경우 각각 3.76%, 2.89% 늘어난다.

부모가 기업가인 경우 중소기업가 자본량이 증가하면, 비례 관계에 있는 중소기업가의 재

화 생산량·이윤이 모두 0.27% 늘어난다. 마찬가지로, 부모가 근로자인 경우 중소기업가의 재화 생산량·이윤이 각각 0.28%, 0.27% 증가한다.

부모가 기업가인 경우 중소기업가 자본량이 증가하면, 반비례 관계에 있는 중소기업가와 대기업가 결정 임계 경영능력이 0.31% 감소한다. 즉, 대기업가가 늘어난다. 대기업가가 증가하면, 대기업가 자본량이 감소한다. 대기업가 자본량이 줄어들면, 이에 상응해 대기업가 자본 투자량도 감소한다. 또한, 대기업가가 자본량이 감소하면, 비례 관계에 있는 대기업가의 재화 생산량·이윤이 줄어든다. 대기업가의 재화 생산량이 감소하면, 임금결정을 위한 노사 간 협상에서 대기업 임금도 0.53% 줄어든다. 대기업 임금이 감소하면, 대기업가의 노동 수요량이 0.75% 증가한다. 또한, 대기업 임금 감소로 대기업가의 재화 생산량·이윤이 최종적으로 모두 0.22% 증가한다. 뿐만 아니라 대기업 임금이 하락하면, 반비례 관계에 있는 대기업가 자본량이 증가해 최종적으로 변하지 않는다. 이로 인해, 대기업가 자본 투자량도 최종적으로 변하지 않는다.

부모가 기업가인 경우 중소기업가 자본량이 증가하면, 반비례 관계에 있는 근로자와 중소기업가 결정 임계 경영능력이 0.32% 줄어든다. 즉, 근로자수가 감소한다. 부모가 근로자인 경우도 마찬가지로 근로자와 중소기업가 결정 임계 경영능력이 0.31% 줄어든다. 근로자수가 줄면, 중소기업 근로자의 총노동공급이 감소한다. 이로 인해, 중소기업 임금이 0.34% 오른다. 중소기업 임금이 상승하면, 중소기업가의 노동 수요량이 부모가 기업가인 경우와 근로자인 경우 모두 0.06% 감소한다. 대기업 임금이 노동시장에서 결정될 경우에는 중소기업 임금이 상승하더라도 중소기업가의 노동 수요량이 증가했다. 이렇게 상반된 결과가 나타나게 된 주 이유는 대기업 임금결정을 위한 노사 간 협상에서는 노동시장에서 수요와 공급에 의해 생겨나는 조절 기능이 없어 대기업 임금 변화 폭이 커지기 때문이다. 근로자와 중소기업가 선택 문제에서 대기업 임금 감소 폭이 커지면, 대기업 임금이 노동시장에서 결정될 경우보다 중소기업가가 더 증가한다. 이로 인해, 개별 중소기업가 자본량 증가 폭이 둔화된다. 중소기업가 자본량 증가가 둔화되면, 중소기업 임금의 부정적 효과가 중소기업가 자본량의 긍정적 효과보다 더 크게 작용해 중소기업가의 노동 수요량은 감소하게 된다. 중소기업 임금이 오르면, 노동공급함수에 의해 노동공급시간이 부모가 기업가인 경우와 근로자인 경우 각각 0.02%, 0.03% 증가한다.

대기업 임금이 하락하면, 비례 관계에 있는 파업 발생여부 결정 임계 경영능력이 0.31% 감소한다. 즉, 파업 발생 대기업수가 늘어난다. 그러나 전체 대기업수가 같은 비율로 늘어나 노조협상력은 변하지 않는다.

중소기업가에 대한 상속세를 인하로 일반유산상속보다는 가업상속에 대한 수요가 더 늘어 일반유산량이 부모가 기업가인 경우와 근로자인 경우 각각 0.07%, 0.44% 감소한다.

<표 4> 대기업 임금이 노사 간 협상에 의해 결정될 경우 중소기업가 상속세율 인하(30%→0%)에 따른 변수 변화율

구분	변화율(%)
중소기업가 자본량(부모가 기업가인 경우)	3.76
중소기업가 자본량(부모가 근로자인 경우)	3.77
중소기업가 자본 투자량(부모가 기업가인 경우)	3.76
중소기업가 자본 투자량(부모가 근로자인 경우)	2.89
중소기업가의 재화 생산량(부모가 기업가인 경우)	0.27
중소기업가의 이윤(부모가 기업가인 경우)	0.27
중소기업가의 재화 생산량(부모가 근로자인 경우)	0.28
중소기업가의 이윤(부모가 근로자인 경우)	0.27
중소기업가/대기업가 결정 임계 경영능력	-0.31
대기업가 자본량	0.00
대기업가 자본 투자량	0.00
대기업가의 재화 생산량	0.22
대기업가의 이윤	0.22
대기업 임금	-0.53
대기업가의 노동 수요량	0.75
근로자/중소기업가 결정 임계 경영능력(부모가 기업가인 경우)	-0.32
근로자/중소기업가 결정 임계 경영능력(부모가 근로자인 경우)	-0.31
중소기업 임금	0.34
중소기업가의 노동 수요량(부모가 기업가인 경우)	-0.06
중소기업가의 노동 수요량(부모가 근로자인 경우)	-0.06
노동공급시간(부모가 기업가인 경우)	0.02
노동공급시간(부모가 근로자인 경우)	0.03
파업 발생여부 결정 임계 경영능력	-0.31
노조협상력	0.00
일반유산량(부모가 기업가인 경우)	-0.07
일반유산량(부모가 근로자인 경우)	-0.44

* 출처: 자체 분석

앞의 결과를 바탕으로 총고용 효과를 살펴보면 다음과 같다. 대기업 임금이 노사 간 협상에 의해 결정될 경우 중소기업가에 대한 상속세율을 30%에서 0%로 인하하면, 총고용이 -0.014% 감소한다. 앞에서 언급한 것과 같이 한국의 경우 대기업 임금은 대부분 노사 간 협상에 의해 결정되기 때문에 중소기업가에 대한 상속세율을 인하해도 총고용은 감소할 것으로 예상된다.

3. 강건성 검증

관측자료 또는 기존연구를 통해 획득하기 힘든 파라미터 값에 대해서는 해당 파라미터와 연관된 관측치를 목표 값으로 선정해 간접적으로 도출했다. 본 연구의 분석결과는 이렇게 도출된 파라미터들의 값 변화에 민감할 수 있다. 따라서 이 파라미터들에 대해 모형에서 허용하는 값을 고려 강건성 검증을 실시했다. <표 5>는 간접적으로 도출된 파라미터들 중 값

변화에 따라 총고용을 유의미하게 변화시키는 파라미터들에 대한 강건성 검증 결과를 보여 준다. 강건성 검증 결과 본 연구의 기준 분석결과와 일치하는 것으로 분석됐다. 강건성 검증은 대기업 임금이 노사 간 협상에 의해 결정될 경우를 적용했다.

<표 5> 강건성 검증 결과

구분	총고용 변화율(%)
$\theta = 0.51, \psi = 0.44$	-0.148
$\theta = 0.72, \psi = 0.57$	-0.013
$q = 5.2, z = 10$	-0.001
$q = 21.5, z = 27$	-0.085
$\nu = 1.133$	-0.018
$\nu = 2.8$	-0.006
$\underline{h} = 0.008$	-0.058
$\underline{h} = 0.11$	-0.026

* 출처: 자체 분석

IV. 결론

본 연구는 중소기업 상속세 감면의 고용효과가 대기업 임금결정방식에 따라 다르게 나타난다는 것을 처음으로 조명했다는 점에서 의의를 갖는다. 기존연구는 기업상속세 감면효과를 분석 시 임금이 노동시장에서 결정된다고 가정함으로써 한국과 같이 대기업 임금이 노사 간 협상에 의해 결정되는 현상을 반영하지 못했다.

동태일반균형모형을 활용해 정량분석을 실시한 결과, 대기업 임금이 시장에서 결정될 경우 중소기업가에 대한 상속세율을 인하하면, 총고용이 증가한다. 반면, 대기업 임금이 노사 간 협상에 의해 결정될 경우에는 총고용이 감소한다. 한국의 경우 대기업 임금은 대부분 노사 간 협상에 의해 결정되기 때문에 후자에 해당된다. 따라서 대기업 임금결정방식이 현재로 유지되는 한 중소기업의 상속세를 인하해도 고용효과는 기대하기 어렵다. 현재의 대기업 임금결정방식을 단시일 내에 변경하는 것은 현실적으로 어렵기 때문에 최대한 시장원리에 의해 임금이 결정될 수 있도록 관련제도를 정비하는 것이 현명한 방안이다. 예를 들면, 노동조합 및 노동관계조정법 상 단체협약 유효기간을 보다 확대하는 방안을 고려해볼 수 있다.

본 연구는 Lucas(1978)의 직업선택모형을 기반으로 동태일반균형모형을 활용해 대기업 임금결정방식에 따라 중소기업 상속세 감면의 고용효과가 다르게 나타난다는 것을 밝혔다. 추후에는 실증분석을 통해 본 연구의 분석결과를 뒷받침할 필요가 있다.

“본 논문은 사단법인 가족기업학회 연구윤리규정을 준수하였음을 확인함.”

참고문헌

- 라정주. 2017. “가업상속세 감면이 거시경제에 미치는 영향: 중규모이상 기업을 중심으로”. 「경제학연구」, 제65권 제3호 : 47-76.
- 최성섭·이미영. 2017. “국내 가족기업의 가족지분율과 기업성과와의 관계”. 「상업교육연구」, 제31권 제4호 : 89-110.
- 최희갑. 2006. “Zipf 분포에 기초한 한국의 기업 규모 분포 분석”. 「통계연구」, 제11권 제2호 : 73-95.
- Buera, F. J., J. P. Kaboski, and Y. Shin. 2011. “Finance and development: A tale of two sectors”. *American Economic Review*, 101(5) : 1964-2002.
- Chen, D., S. Qi, and D. Schlagenhauf. 2018. “Corporate income tax, legal form of organization, and employment”. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 10(4) : 270-304.
- Dunhaupt, P.. 2013. “The effect of financialization on labor’s share of income”. *Institute for International Political Economy*, Berlin, Working Paper 17.
- Ellul, A., M. Pagano, and F. Panunzi. 2010. “Inheritance law and investment in family firms”. *American Economic Review*, 100 : 2414-2450.
- Garcia-Santana, M. and J. Pijoan-Mas. 2014. “The reservation laws in India and the misallocation of production factors”. *Journal of Monetary Economics*, 66 : 193-209.
- Grossmann, V. and H. Strulik. 2010. “Should continued family firms face lower taxes than other estates?”. *Journal of Public Economics*, 94 : 87-101.
- Guner, N., G. Ventura, and Y. Xu. 2008. “Macroeconomic implications of size-dependent policies”. *Review of Economic Dynamics*, 11(4) : 721-744.
- Kim, B. G.. 2016. “Explaining movements of the labor share in the Korean economy: factor substitution, markups and bargaining power”. *Journal of Economic Inequality*, 14(3) : 327-352.
- Kristal, T.. 2010. “Good times, bad times: Postwar labor’s share of national income in capitalist democracies”. *American Sociological Review*, 75(5) : 729-763.
- La, J. J.. 2023. “Macroeconomic effects of family business inheritance tax reduction: Evidence from South Korea”. *Pacific Economic Review*, 28(3) : 446-461.
- La, J. J.. 2024. “General equilibrium effects of the adoption of a dual-class share structure by an innovative firm in Korea”. *Emerging Markets Finance and Trade*, 60(8) : 1658-1669.
- Lee, B. H., D. B. Kim, and J. Cho. 2005. “Union effect on the use of non-regular labor

- in the Republic of Korea”. *Developing Economies*, 43(4) : 425-449.
- Lucas, R. E.. 1978. “On the size distribution of business firms”. *Bell Journal of Economics*, 9(2) : 508-523.
- Tsoutsoura, M.. 2015. “The effect of succession taxes on family firm investment: evidence from a natural experiment”. *Journal of Finance*, 70(2) : 649-688.

Employment Effect of Inheritance Tax Reduction for Small and Medium-sized Enterprises According to Wage Determination Method

La, Jung Joo**

— <Abstract> —

[Purpose] This study aims to analyze how the employment effect of lowering the inheritance tax rate for small and medium-sized enterprises appears differently when wages at large firms are determined in the labor market and when they are determined through negotiations between labor and management.

[Design/Methodology] This study designs a dynamic general equilibrium model that reflects the family business inheritance tax and two different types of large firm wage determination methods, and performs calibration based on this model.

[Findings] When wages at large firms are determined in the labor market, the reduction in the inheritance tax rate for small and medium-sized enterprises from 30% to 0% increases total employment by 0.137%. Conversely, when wages at large firms are determined through negotiations between labor and management, the reduction decreases total employment by 0.014%.

[Research implications] As the population ages, demands for a reduction in inheritance tax from small and medium-sized enterprises are growing. In order for the employment effect of a reduction in inheritance tax for small and medium-sized enterprises to be realized, wages at large firms must be determined by the labor market rather than through negotiations between labor and management. To this end, there is a need to revise the Trade Union and Labor Relations Adjustment Act to be more flexible.

<Key Words> Inheritance tax for small and medium-sized enterprises, Employment effect, Wage determination method.

** President, Pi-Touch Institute(ljj@pi-touch.re.kr)