

기업 분할

김대홍 · 현대경제연구원 연구위원

IMF 구제금융 이후 우리 기업은 사업 구조 조정을 강력히 추진하지 않을 수 없게 되었다. 기업 분할은 이를 성공적으로 수행하기 위한 한 방법으로 많은 관심을 끌고 있다. 그러나 아직 우리나라에서는 이 개념이 익숙하지 않을 뿐더러 실제 경영에 적용하는 데 많은 애로점이 있다. 본고에서는 기업 분할의 의미와 형태, 그리고 이를 실제 적용시 고려해야 할 사항에 대해 살펴해보도록 하겠다.

기업 분할은 사업 축소의 한 방법으로 계열사나 사업부를 분리하는 경영 행위를 의미하는데, 분리 이후의 형태에 따라 급진적 해체형과 母子 관계형으로 크게 나누어볼 수 있다. 급진적 해체형은 분리 이후 피분할 회사와 분할 회사라는 상호 소유 관계가 없는 별개의 독립된 두 회사를 구성하는 것으로 미국에서 많이 활용되는 형태이다. 신규로 회사를 설립하고 기존 주

주의 지분에 비례하여 주식을 배분하는 배당형 기업 분할(spin-off), 피분할 회사와 분할 회사의 주식을 서로 교환하여 결과적으로 두 회사의 주주가 분리되는 주식 상환형 분할(split-off), 그리고 분할 이후 피분할 회사가 소멸되는 피분할 회사 소멸 분할(split-up) 등의 형태가 있다. 母子 관계형은 이미 우리나라에서도 행해지던 방식으로 모회사가 영업 또는 사업의 일부를 자회사에 양도하는 형식으로 이루어진다. 이는 분할 회사의 주식을 분할 이후에도 피분할 회사가 보유하므로 母子 관계의 소유 형태가 성립된다. 여기에는 신규로 자 회사를 설립하는 방법과 기존에 설립되어 있는 자회사에 영업을 양도하는 방식이 있다.

최근 정부는 기업 분할을 활성화하기 위해 현물 출자를 통해 자회사를 설립하는 경우 자산 양도 차익에 대한 법인세 및 특

별부가세를 과세 이연 처리하도록 하였다. 이와 함께 점차 상법의 규정도 기업 분할을 합병의 역으로 인식, 합병에 준하는 법률적 규정으로 이를 허용하는 추세에 있다.

그러나 이처럼 제도적 지원이 이루어지고 있는 반면, 우리 기업의 경영 현실상 실제로 기업 분할을 적용하는 데는 아직 여러 가지 고려해야 할 문제가 남아있다. 이는 비록 제도적 지원은 선진국을 따라가고 있지만, 기업 분할과 관련된 경영 상의 환경에 있어 차이가 있다는 데 기인한다. 서구의 기업이 스스로의 필요성에 의해 전문화를 통한 본업 강화 및 개별 사업의 경쟁력 강화 차원에서 기업 분할을 실시하는 데 비해, 우리는 IMF 구제금융 이후 국내 경영 환경의 악화, 대기업 그룹의 선단식 경영 방식에 대한 비판, 정부의 요구 등 타율적인 측면이 많다. 또한 분할의 목적도 경쟁력 강화보다는 우선 기업의 생존을 위해 부실 기업을 정리하고 재무 구조를 개선하는 차원에서 논의되고 있다. 그리고 비록 정리해

고제가 도입되었지만 아직도 사회 전반의 인식과 실업 문제를 고려한 정부의 해고 회피 노력 강요로 인해, 분할에 따라 필연적으로 발생하는 인력 구조 조정에 대한 효율적인 실행이 어렵다. 따라서 우리 기업이 사업 구조 조정을 효율적으로 수행하고 기업 분할을 성공적으로 이루기 위해서는 제도적 지원과 더불어 다음의 몇가지 사항에 대한 고려가 선행되어야 한다.

첫째, 분할의 결과 분리된 기업이 자생적인 경쟁력을 확보할 수 있도록 하는 조치가 필요하다. 서구식의 급진적인 해체는 아직 경쟁력을 갖추지 못한 우리 기업의 입장에서 바로 수용하기가 힘들다. 기존 모회사와의 연계성을 유지할 수 있는母子 관계형의 분할이 보다 현실적으로 바람직할 것이다. 이는 그룹내 계열사가 가진 경제적 시너지 효과를 유지함과 동시에, 모회사의 지원을 통해 분리된 기업의 경쟁력 창출에 필요한 시간을 확보해준다는 데 그 의미가 있다.

둘째, 기업의 미래 사업 포트폴리오에

대한 명확한 비전이 제시되어야 한다. 기업 분할은 강점을 가진 부문으로의 전문화를 강화하고 개별 사업 단위의 독자적인 경쟁력을 확보하기 위한 방식이지만, 잘못 수행된 경우에는 오히려 기업의 장점을 잃어버리는 결과를 초래할 수도 있다. 경영자는 기업의 핵심 사업을 정의하고, 미래 사업 환경 변화를 고려하여 집중할 사업과 철수해야 할 사업의 기준을 명확히 해야 한다.

셋째, 분할된 기업에 나타나는 여러 문제에도 충분히 대비해야 한다. 먼저 분할로 저하된 종업원의 사기를 진작시키기 위한 노력이 필요하다. 스톡옵션(stock-option)제와 같은 동기 유발 방식의 채택은 이를 위한 한 가지 방법이 될 수 있다. 또한 그룹에서 분리된 채산성없는 사업이라는 인식을 불식시키기 위해 적극적인 홍보 활동도 이루어져야 한다. 한편, 기업 분할의 결과 분리된 기업이 상장 요건을 갖추지 못하는 경우도 발생하는데, 이 경우 채권자 보호 절차 등 이해 관계자에 대한 고려가 필요하다. 이와 함께 분할의 결과

로 이루어지는 종업원의 퇴직과 연관된 기업의 기밀 보호 문제도 중요시해야 할 과제 중의 하나이다.

제도적 준비가 완료되고 미국식의 기업 경영 관행이 증가하게 됨에 따라 기업 분할도 보다 적극적으로 이루어질 전망이다. 점차 해당 산업내 1위의 경쟁력을 갖춘 기업만이 살아남는 경영 환경 속에서, 기업 분할은 개별 기업의 전문화를 통한 경쟁력 강화에 유용한 방편으로서 적극적으로 활용되어야 할 것이다. ■