

실효성 있는 기업 컴플라이언스 구축을 위한 상법 개정 방향



한국법학원 연구보고서 상-25-05

실효성 있는 기업 컴플라이언스 구축을 위한 상법 개정 방향

2025. 12. 31.

2025년도 법무부 연구보고서

연구기관 : 한국법학원

연구책임 : 김배정 연구위원

감수 : 김태형 교수 (대진대학교)

Contents

제1장 서론

제1절 연구의 목적	8
제2절 연구의 범위와 방법	9

제2장 기업 컴플라이언스에 관한 외국의 입법례

제1절 개관	12
제2절 미국	13
I. 개관	13
II. 모범회사법	15
III. 사베인즈-옥슬리법	18
IV. 법무부의 기업 컴플라이언스 프로그램 평가 가이드라인	23
V. 검토	30
제3절 독일	32
I. 개관	32
II. 콘트라법	33
III. 주식법	35
IV. 내부고발자보호법	42
V. 검토	46
제4절 일본	48
I. 개관	48

II. 회사법	48
III. 공익통보자보호법	57
IV. 검토	69
제5절 소결	70

제3장

기업 컴플라이언스에 관한 국내 입법례

제1절 개관	74
제2절 기업윤리와 기업범죄 그리고 컴플라이언스	75
I. 개관	75
II. 기업윤리와 기업범죄	76
III. 기업윤리와 기업범죄 그리고 컴플라이언스	80
IV. 검토	82
제3절 기업 컴플라이언스에 관한 입법 현황	83
I. 개관	83
II. 금융사지배구조법상 내부통제제도	84
III. 상법상 내부통제제도	89
IV. 검토	102
제4절 검토	103

제4장

실효성 있는 기업 컴플라이언스 구축을 위한 상법 개정 방향

제1절	개관	106
제2절	내부통제시스템 구축 관련 법체계의 개정 방향	107
	Ⅰ. 개관	107
	Ⅱ. 내부통제시스템 구축의무에 관한 사항	108
	Ⅲ. 내부고발(내부통보)제도에 관한 사항	112
	Ⅳ. 내부통제시스템 구축의무 및 내부통보제도의 통합	114
제3절	소결	116

제5장

결론

결론	118
----	-----

참고문헌

참고문헌	121
------	-----

제1장 서론

제1절 연구의 목적

제2절 연구의 범위와 방법



제1장

서론

제 1 절 | 연구의 목적

기업의 컴플라이언스 구축 내지 체계의 강화 필요성에 대한 요구가 증가하고 있다. 컴플라이언스는 법령 등을 준수해야 하는 것을 의미하는 것에서 나아가 기업경영 전반에 걸쳐 발생할 수 있는 리스크에 대비하기 위한 사전정비체제로 기능할 것이 요구된다. 특히 새정부가 제시한 정책과제¹⁾들은 기업의 컴플라이언스 강화를 수반한다는 점에서 그 중요성이 높아지고 있다.

기업의 컴플라이언스 구축에 관한 요구는 일찍이 각 분야별 법제정비를 통해 구체화·현실화되었다. 1998년 IMF 경제위기 이후 2000년 은행, 증권회사, 상호저축은행, 금융투자회사, 보험회사 등에 내부통제기준 수립 및 준법감시인 설치의무가 부과되었다.²⁾ 또한 2024년 「금융회사의 지배구조에 관한 법률(이하 ‘금융사지배구조법’이라 함)」³⁾을 개정하여 책무구조도를 도입하고, 임원별 내부통제의무 및 위험관리의무를 강화하였으며, 대표이사에 내부통제 등의 전반적 집행 및 운영에 관한 최종책임자로서의 지위를 부여하여 관리조치를 총괄하도록 함으로써 제도의 실효성을 확보하도록 하였다.

2011년 개정상법을 통해 준법통제기준과 준법지원인제도를 도입함으로써 상장회사에

- 1) 정책과제 41개 중 일부 과제, 즉 중대시민재해 대응 강화, 온라인 플랫폼 사업자 관련 제도 개선, AI산업의 집중 및 육성에 따른 AI책임 강화, 수출입거래시 변경된 법령 준수 등 국제적 통상환경 변화의 대응, 사이버 침해 등에 따른 보안 강화 및 개선, 공정거래위원회의 가맹분야 집중 점검 등에 대비하기 위하여 컴플라이언스 체계 구축 및 조치 의무의 실질적 이행이 요구될 것이라고 전망하고 있다(우윤근 외 3, “새정부의 주요 입법 및 정책과제와 기업의 시사점”, 법무법인 광장, 2025).
- 2) 법무부, “법무부, 중소기업은 준법지원인 두지 않도록 시행령안 확정”, 보도자료, 2012.01.31., 2면.
- 3) 법률 제13453호로 2015년 7월 31일 제정되었고, 2016년 8월 1일 시행되었다.

대하여 사전적인 경영 적법성 점검시스템을 구축할 수 있도록 하였으며, 2023년 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률(이하 ‘공정거래법’이라 함)」을 개정하여 공정거래 자율준수 프로그램(compliance program, 이하 ‘CP’로 함)을 도입함으로써 기업으로 하여금 자체적으로 공정거래 관련 법규준수를 위한 내부준법시스템을 마련할 수 있도록 하고, CP를 운영하는 사업자에 대해서는 일정기준을 충족할 경우 과징금 감경 내지 시정조치의 감경, 직권조사 면제 등의 인센티브를 부여하고 있다.

이와 같이 기업의 컴플라이언스와 관련한 법제 구축이 다양화·세분화되면서 수범자인 기업에 대한 법률준수의무를 가중시키고 있다는 점을 개선할 필요가 있다고 보았다.⁴⁾ 그리하여 실효성 있는 기업 컴플라이언스 구축에 관한 법제정비를 기업에 관한 기본법인 상법에서 기준점을 마련하는 것이 합리적일 것이라는 견지에서 상법의 개정방향을 제시하는 것을 본 연구의 목적으로 한다.⁵⁾

제 2 절 | 연구의 범위와 방법

연구의 범위와 관련하여, 실효성 있는 기업 컴플라이언스 구축을 위한 상법 개정방향을 모색하는 것을 본 연구의 목적으로 삼고 있으므로, 기업 컴플라이언스 즉 내부통제제도에 관한 상법 내지 회사법 중심의 국제적 입법례를 비교·검토한다. 주로 미국, 독일, 일본의 법체계를 중심으로 다룬다. 나아가 내부통제시스템이 실효성 있게 가동되기 위해서는 기

4) 기업 유형별 내지 산업별 특성을 고려한 컴플라이언스 체계를 통합적으로 정립해야 한다는 연구가 지속적으로 등장하고 있다(이현균, “기업 컴플라이언스 관련 이사의 감시의무 검토”, 선진상사법률연구 제 101호, 법무부, 2023, 146-150면; 장재웅, “기업 리스크 관련법제 현황 및 문제점에 대한 개선방안 - 컴플라이언스 프로그램을 중심으로 -”, 법학논총 제37권 제3호, 국민대학교 법학연구소, 2025, 818-820면 등).

5) 본 연구는 2022년 상반기에 수행된 “기업 컴플라이언스와 이사의 감시의무에 대한 연구(연구책임자: 이현균 연구위원)”의 후속연구로서 컴플라이언스의 실효성 있는 운영에 관한 상법의 개정 방향을 제시하는 것을 중심으로 한다. 그에 따라 선행연구에서 제시한 상법 개정안(제542조의13)을 참고하였으며, 선행연구에서 다루지 않은 사항을 중심으로 추가 검토하였다.

업 내부에 내부통보시스템이 구축되어 근로자 등에 의한 내부통보가 활발히 이루어져야 하고, 이를 위해서는 내부통보자의 보호 또한 보장받을 수 있어야 한다는 점에서 외국의 내부고발자보호법, 공익통보자보호법 등을 추가 검토한다.

또한 국내 상법, 금융사지배구조법을 중심으로 내부통제제도 등에 관한 법체계를 비교·검토하고, 이를 통해 일반조항 신설에 관한 상법의 개정 방향을 제안한다.

연구의 방법과 관련하여, 외국의 입법례를 분석하기 위하여 국내·외 문헌과 판례 등 문헌조사를 중심으로 하였으며, 관련 연구기관 및 외부 전문가⁶⁾에 의한 감수를 통하여 최종 검토하였다.

6) 김태형 명예교수 (대진대학교)

제2장 기업 컴플라이언스에 관한 외국의 입법례

제1절 개관

제2절 미국

제3절 독일

제4절 일본

제5절 소결



제2장

기업 컴플라이언스에 관한 외국의 입법례

제 1 절 | 개관

국제적으로 기업의 부패방지 및 회계부정, 기업부실 및 기업도산의 문제를 해결하고, 그에 합당한 책임을 기업에 묻기 위하여 다양한 법률을 제정하여 운영하고 있다. 무엇보다 중요한 것은 처벌에 중점을 둔다기보다는 기업으로 하여금 내부통제기능을 수행하여 기업범죄를 억제시키려는 자정적 노력을 기울일 수 있도록 회사법 등을 통해 이사에 대한 내부통제시스템의 구축 및 운용에 관한 의무를 부담케 하고 있고, 이는 내부통제나 회계통제 등 포괄적인 컴플라이언스 프로그램을 마련하고 준수할 수 있도록 하는 방향으로 확대되었다는 점이다.

실효성 있는, 효과적인 기업 컴플라이언스 프로그램으로 기능하기 위해서는 기업내부자로부터 부정행위에 관한 통보 내지 고발이 제기되는 것에 제약이 없도록(즉 내부통보자 내지 내부고발자의 보호가 보장될 수 있도록) 이들의 법적 권리를 확정함으로써 부정행위를 예방할 수 있는 시스템을 가동시키고, 설령 기업범죄에 의해 형사처벌이 적용된다고 할지라도 컴플라이언스 프로그램을 도입한 기업에 대해서는 형량을 경감시킬 수 있는 인센티브를 제공하여 기업의 준법 및 윤리를 확보하는 방식을 연계하고 있다.

이와 관련하여 본 장에서는 미국, 독일, 일본의 컴플라이언스 관련 법제를 비교·검토한다. 즉 미국의 경우 모범회사법, 사베인즈-옥슬리법, 법무부가 발표한 ‘기업 컴플라이언스 프로그램 평가를 위한 가이드라인’을 검토한다. 독일의 경우 주식법, 내부고발자보호법을 살펴보고, 일본의 경우 회사법, 공익통보자보호법을 검토한다.

1. 개관

미국의 경우 컴플라이언스와 관련하여 일찍이 다양한 법체계를 구성하여 대비해 왔다. 구체적으로 내부통제의 개념 확립, 해외부패방지법, 트레드웨이 위원회의 후원기관 위원회가 확립한 내부통제통합시스템 기준, 모범회사법상 이사의 감시의무의 일환으로 정보시스템 및 보고시스템 구축에 관한 사항의 법제화, 사베인즈-옥슬리법 제정을 통한 기업의 재무관행을 개혁하는 등 적극적인 행보를 보여왔는데, 개략적인 내용은 다음과 같다.

우선 미국 내에서 내부통제에 관한 법·제도적 대응의 시작은 내부건제⁷⁾에서 비롯되었다. 미국회계사협회(American Institute of Certified Public Accountants, 이하 ‘AIA’ 이라 함)가 발표한 보고서를 통해 내부건제 및 내부통제에 관한 사항을 다루게 되었다.

이후 기업의 뇌물수수 문제가 발생하자 1977년 해외부패방지법(Foreign Corrupt Practices Act, FCPA)⁸⁾을 제정하여 뇌물수수의 금지, 회계감사 및 내부통제에 관한 사항을 포괄적으로 다루었다. 즉 1970년대에는 워터게이트 사건 등 뇌물수수 사건들이 발생하게 되자, 해외부패방지법 제정을 통해 미국기업 및 일정한 요건을 갖춘 외국기업에 대하여 반부패 컴플라이언스를 확립할 것을 요구하였다.⁹⁾ 또한 1987년 트레드웨이 위원

7) 1936년 미국회계사협회가 발표한 보고서에서 ‘내부건제’라는 용어가 사용되었고, 1939년 AIA 감사특별위원회가 발표한 「감사절차의 확장」 보고서에서 ‘내부통제’라는 용어로 확장되었다. 이후 내부통제의 개념이 회계통제와 관리통제로 구분되었고, 내부회계통제의 개념이 등장하였다고 한다(이현균, “기업 컴플라이언스와 이사의 감시의무에 대한 연구”, 한국법학원 연구보고서 상-22-01, 한국법학원, 2022, 30-31면).

8) 2012년 미국 법무부(Department of Justice, US DOJ)와 증권거래위원회(US Securities and Exchange Commission, SEC)에 의해 해외부패방지법 안내서(A Resource Guide to the U.S. Foreign Corrupt Practices Act, November 14, 2012)가 발간되었다. 여기에는 회사가 반부패 컴플라이언스 프로그램을 실질적으로 가동하고 있는지 여부는 미국 사법당국의 기소 여부 및 처벌 수위를 결정 함에 있어 중요한 판단요소가 된다는 점을 강조하였다(법무법인 세종, “미국 FCPA(해외부패방지법)상 반부패 컴플라이언스의 중요성”, June 14, 2013).

9) 이와 관련하여 2025년 2월 10일 도널드 트럼프 대통령은 미국 경제 및 국가안보 증진을 위하여 해외부패방지법의 집행을 일시(180일간) 중단하는 내용의 행정명령 제14209호에 서명하여 신규 해외부패방

회는 관련성 있고 신뢰할 수 있는 재무정보를 생산하는 내부통제, 즉 지배구조, 절차 및 감독시스템의 필요성을 강조하는 권고안을 발표하였으며, 1992년에는 트레드웨이 위원회의 후원기관 위원회(The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, 이하 ‘COSO’이라 함)¹⁰⁾¹¹⁾가 최초로 발표한 내부통제통합시스템(Internal Control—Integrated Framework)은 2013년 개정되었다(이하 ‘ICIF 2013’이라 함). 이후 2023년에는 ICIF 2013을 활용하여 “지속가능성 보고에 대한 효과적인 내부통제(internal control over sustainability reporting, 이하 ‘ICSR’이라 함)”를 달성하기 위한 추가 지침을 발표하였다.¹²⁾

그 외 모범회사법상 내부통제시스템에 관한 이사의 감시의무, 사베인즈-옥슬리법상 내부통제 및 이에 관한 내부고발자 보호에 관한 사항, 미국 법무부의 기업의 부정행위에 관한 양형판단시 고려하는 요소에 관하여 다루고 있는 ‘기업 컴플라이언스 프로그램 평가에

지법 관련 수사 또는 집행조치의 개시를 중단하고, 미국 법무부에 180일 이내 관련 가이드라인을 발행할 것을 요청하였다. 이후 2025년 6월 9일 해외부패방지법에 대한 가이드라인(Guidelines for Investigations and Enforcement of the FCPA)이 발표됨에 따라(US DOJ, “Guidelines for Investigations and Enforcement of the Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)”, June 9, 2025), 위 행정명령에 따른 해외부패방지법 관련 수사 또는 집행 정지는 해제되었다.

- 10) 트레드웨이 위원회는 미국회계협회(American Accounting Association, AAA), 국제공인회계사협회(Association of International Certified Public Accountants, AICPA), 국제재무경영자협회(Financial Executives International, FEI), 경영회계사협회(Institute of Management Accountants, IMA), 내부감사인협회(The Institute of Internal Auditors, IIA) 등 5개의 세계적인 회계 및 감사기관으로 구성되어 COSO Partnership 하에 협력관계를 유지하고 있다. COSO가 발표한 ICIF는 2002년 제정된 「상장회사 회계 개선과 투자자 보호에 관한 법률(Sarbanes—Oxley Act)」, 이른바 사베인즈-옥슬리법의 초석이 되었다(COSO, “ACHIEVING EFFECTIVE INTERNAL CONTROL OVER SUSTAINABILITY REPORTING (ICSR): Building Trust and Confidence through the COSO Internal Control—Integrated Framework”, 2023, p. 17).
- 11) COSO는 내부통제 모델의 현실화를 위하여 내부통제의 설치와 운용에 있어 실무상 문제를 극복하기 위하여 조직의 규모별 특성이나 특정분야의 위험관리의 특수성 등을 고려한 내부통제모델을 발표하였다. 이에 따라 COSO는 오늘날 내부통제의 발전에 증대한 기여를 한 대표적인 기관으로 인정받고 있다고 평가되고 있다(박세화, “언론기업의 내부통제기준과 언론 윤리”, 언론과법 제22권 제1호, 한국언론법학회, 2023, 9면).
- 12) 이 지침은 ICIF-2013 원칙을 지속가능성에 적용함으로써 지속가능성 보고에 대한 내부통제(ICSR)를 구축하는 것을 다룬다. 지속가능성(환경, 사회, 지배구조) 정보는 전통적인 재무적 자료와 투자자의 의사결정에 통합되고 있으므로 지속가능성 정보가 재무적 자료에 사용되는 것과 유사하게 내부통제절차와 이사회 지배구조 및 관리(oversight)를 통해 신뢰할 수 있고, 준비되어야 하는 것을 말한다(*Ibid* p. 32).

관한 가이드라인'이 중요하게 여겨지고 있다. 그리하여 본 절에서는 모범회사법, 사베인즈-옥슬리법, 미국 법무부의 '기업 컴플라이언스 프로그램 평가에 관한 가이드라인'에 관한 구체적인 사항을 중심으로 검토한다.

II. 모범회사법

1. 개요

1950년 발표된 모범회사법(Model Business Corporation Act)은 델라웨어 일반회사법과 기타 주법률과 유사하게 회사의 지배구조보다는 이사의 역할과 책임제한을 중심으로 구성되었다.¹³⁾ 그러나 2000년대 수많은 기업들의 지배구조 실패와 회계부정사건들로 인해 기업지배구조를 사적결정에 맡기는 전통적인 법률 제정방식에서 벗어나 규범적 지배구조 규칙을 수용하도록 하는 방향으로 전환하였다. 그리하여 1974년 개정을 통해 이사회 의 제한적인 역할과 책임을 명확히 하였으며, 그 내용이 현재까지 유지되고 있다.

2. 내용

1974년 모범회사법 개정시 고려되었던 주요 사항은 이사회 의 역할과 책임에 관한 사항이다. 즉 1974년 개정 전 §8.01(b)는 “기업의 사업과 업무는 이사회가 관리한다”고 규정하고 있었는데,¹⁴⁾ 이는 이사들이 경영에 일상적·적극적으로 관여해야 한다는 의미로 해

13) 1970년대 워터게이트 사건 등과 같이 뇌물수수 문제가 불거지자 회사의 경영진, 특히 비경영진인 이사의 역할에 주목하게 되었다. 1969년 12월 25개 대형상장회사의 이사회 관행 및 절차에 관한 조사 결과에 따르면 이사회 회의 안건을 이사들에게 사전통지 하는 회사는 약 50%에 불과하여 실질적으로 비경영진 이사는 회사경영에 있어 소극적인 역할을 한다는 인식이 만연했었고, 그에 따라 1970년대 초반에는 비경영진 이사가 적극적인 경영활동을 하지 않는다고 여겨지는 경우가 많았다(Marshall L. Small, “The 1970s: The Committee on Corporate Laws Joins the Corporate Governance Debate”, Law and Contemporary Problems vol. 74 No. 1., Duke Law (Winter 2011), pp. 129-130).

14) 이 조문은 기업의 의사결정, 지배구조에 관하여 통용되는 법적 모델이라 할 수 있는 것을 반영하므로, 기업운영절차는 피라미드 형태를 띤다고 한다. 즉 최하단부에는 이사회를 선출하고 기타 기업의 활동에 대한 투표권을 가지는 주주가 있고, 그 상단부에는 임원 선출·정책수립·사업관리 등을 담당하는

석될 수 있었지만 상장회사에 있어서는 이러한 무언은 이사의 역할을 정확히 설명하지 못한다는 점이 지적되어 왔다. 그리하여 현대 기업환경에 대응하고 법규정상 이사(회) 역할의 모호성을 탈피하기 위하여 1974년 개정을 통해 “...(생략)...회사의 사업 및 업무는 이사회 또는 이사회의 지시에 따라 관리되고...(생략)...”라는 문언으로 변경하였다.

물론 이러한 개정사항에 대하여 당시 많은 논평가들은 이사들이 회사의 업무에 대하여 세부적으로 개입하는 방식으로 관리해야 한다는 의미로 해석될 수 있음을 우려하기도 하였다. 이에 대하여 개정위원회는 당시 주의의무에 관한 법적 정의가 도입된 것과 맞물려 이사의 감시의무 범위에 대해서는 “이사회는 어떤 범위(any depth)까지든 조사할 권한은 있지만, 주의의무가 요구하는 범위 내에서만 조사할 권한이 있다는 것을 분명히 암시한다”고 밝혔다.¹⁵⁾

그리하여 현행 §8.01(b)에서는 §7.32에서 수권된 계약¹⁶⁾에서 또는 정관에 정한 제한에 따라¹⁷⁾, 회사의 모든 권한은 이사회 또는 이사회의 권한 하에 행사되어야 하고, 회사의

이사회가 위치하며, 최상단부에는 경영진이 위치한다. 경영진들은 일정한 재량권을 가지지만 일반적으로 이사회가 수립한 정책을 집행하는 것으로 간주된다고 보는데, 이 또한 실제 기업의 관행을 구현하는 지배구조 하에서는 이사회에 부여된 것으로 여겨지는 대부분의 권한은 실제 경영진들에게 귀속된다는 점에서 의사결정에 관한 지배구조의 불균형이 발생할 수 있다고 한다(Melvin Aron Eisenberg, “Legal Models of Management Structure in the Modern Corporation: Officers, Directors, and Accountantst”, California Law Review Vol. 63, No. 2 (Mar., 1975), pp. 375-376).

- 15) John F. Olson/Aaron K. Briggs, “The Model Business Corporation Act and Corporate Governance: An Enabling Statute Moves Toward Normative Standards”, Law and Contemporary Problems vol. 74 No. 1., Duke Law (Winter 2011), pp. 31-33.
- 16) 주주간 계약을 의미하며, 이때 주주간 계약은 ‘법률에 위배되지 않는 계약’이어야 한다. 계약의 유효범위는 광범위하나 무제한적으로 허용되는 것은 아니다. 또한 주주간 계약은 계약의 당사자, 그 양수인, 회사에 대하여만 효력이 인정될 뿐이지 주정부, 채권자 또는 기타 제3자에 대하여 효력이 미치지 않는다(Model Business Corporation Act (updated through April 25, 2025), pp. 142-143).
- 17) §2.02(b)에 따라 허용되는 정관의 제한사항에 따를 것이 요구된다. 즉 §2.02에서는 정관의 기재사항에 관하여 열거하고 있다. §2.02(a)에서는 정관의 필수기재사항(절대적 기재사항)으로 ① 회사의 명칭, ② 회사가 발행할 주식의 수, ③ 회사의 최초등록사무소의 도로명 주소 및 우편주소, 해당 사무소의 최초등록대리인의 명칭, ④ 각 발기인의 성명 및 주소를 열거하고 있다. §2.02(b)에서는 정관에 기재할 수 있는 사항(상대적 기재사항)으로 ① 초대이사로 선임될 자의 성명 및 주소, ② 법률을 위반하지 않는 범위 내에서 정관에 기재할 수 있는 사항 (i) 회사의 설립목적, ii) 회사의 경영관리 및 업무규제에 관한 사항, iii) 회사, 이사회 및 주주의 권한의 정의, 제한, 규제에 관한 사항, iv) 발행가능한 주식 또는 종류주식의 액면가, v) 주주에 대한 이해관계인의 책임에 관한 사항), ③ 이 법에 따라 정관에 명시하도록 요구되거나 허용되는 모든 규정, ④ 이사 또는 임원이 그 지위에서 행한 행위 또는

사업 및 업무는 이사회 또는 이사회에 따라 관리되고, 이사회에 감독을 받아야 함을 정하고 있다.¹⁸⁾ 이와 같은 이사회에 감독책임은 회사의 특성과 사업에 따라 차이가 있을 수 있음을 전제하여 최소한 상장회사에 공통적으로 적용될 수 있는 최소한의 감독의무의 기준을 제시한 것이다.¹⁹⁾²⁰⁾

즉 §8.01(b)에 대한 개정위원회의 해설(commentary)에 따르면, 이사회에 감독 내지 이사의 감시책임의 범위는, ① 사업성과, 계획 및 전략, ② 회사가 현재 노출되어 있거나, 향후 노출될 수 있는 주요 위험에 대한 경영진의 평가, ③ 임원의 성과 및 보상, ④ 회사의 법률 준수 및 윤리적 행동을 촉진시키기 위한 정책 및 관행, ⑤ 경영진의 기업재무제표에 대한 준비, ⑥ 경영진의 기업내부통제 설계 및 유효성 평가, ⑦ 최고경영자 및 기타 경영진의 승계 계획, ⑧ 이사회 및 이사회 내 위원회의 구성, ⑨ 회사가 이사회에게 적절한 정보를 적시에 제공할 수 있는 정보시스템 및 보고시스템을 구축하고 있는지 등을 통해

행하지 않은 행위로 인하여 회사 또는 주주에 대하여 부담해야 하는 금전적 손해배상책임의 면제 또는 제한에 관한 사항, ⑤ 이사가 그 지위에서 행한 행위 또는 행하지 않은 행위에 대하여 §8.50에서 정하는 바와 같이 제3자에게 부담해야 하는 책임을 면제 또는 의무화하는 것에 관한 사항(다만 i) 이사가 받을 자격이 없는 금전적 이익을 수취한 경우, ii) 회사 또는 주주에게 고의로 손해를 입힌 경우, iii) §8.32 위반(불법배당에 대한 이사의 책임), iv) 형법을 고의로 위반한 경우 발생한 책임은 제외한다), ⑥ 이사 또는 기타 사람이 해당 사업기회를 추구하거나 취득하기 전에 회사가 해당 사업기회 또는 하나 이상의 종류·분류의 사업기회에 대한 권리를 보유하고거나 참여할 권리를 제안할 의무를 제한 또는 배제하는 것에 관한 사항(다만, 해당 규정이 임원 또는 그 임원의 관련자에게 적용되는 경우에는 i) 이사회에 승인을 얻어야 하며, ii) 이사회에 결의에 의해 제한될 수 있다)을 열거하고 있다(MBCA Current Version (as of April 25, 2025) 참조).

18) 비상장회사의 경우 이사회가 일상적인 경영에 관여할 수 있고 그 경영은 “이사회에 의해” 이루어진다고도 표현할 수 있지만, 대체로 상장회사에서의 경영은 “이사회에 의지 하에”, “이사회에 감독 하에” 이루어지고, 운영관리는 임원 및 기타 전문경영인에게 위임되기 때문에 다양한 회사의 이사회가 가지는 여러 기능을 포괄하는 것을 의미한다고 본다(Model Business Corporation Act (updated through April 25, 2025), p. 174).

19) 이현균, 앞의 보고서, 41면.

20) 1974년 당시 이사회에 주된 기능은 정책결정이 핵심이라고 여겼기에 오히려 법적 및 기업규칙(corporate institutions)에 따라 수행해야 할 중요하면서도 실현가능한 기능인 감시기능을 회피하게 만들었다고 평가되었다. 실상 정책을 수립하는 것과는 달리 감시기능을 이행하는 것은 이사회에 높은 활동 수준을 요하지 않는다고 보았고, 단지 이사회가 객관적인 정보를 충분히 확보하고 이사회 또는 과반수의 이사가 최고경영자로부터 독립적이지만 하면 되기 때문이었다. 이는 이사회를 구성하는 이사들은 대체로 다른 기업에서 이사로 임기를 수행하였거나, 특히 비경영진인 이사는 다른 기업에서의 이사로 겸직하는 경우도 상당한 것이 현실이라는 상황을 그 배경으로 언급하고 있기도 하다(Melvin Aron Eisenberg, op. cit., p. 438).

구체화 된다고 보고 있다.²¹⁾

III. 사베인즈-옥슬리법

1. 개요

2002년 제정된 「상장회사 회계 개선과 투자자 보호에 관한 법률(Sarbanes-Oxley Act, 이하 ‘SOX’이라 함)²²⁾은 2000년-2002년 사이 발생한 기업회계부정 사안²³⁾들에 대응하기 위하여 제정된 연방법률로서 경영진이 재무감사에 개입해 오던 기업의 관행을 전면적으로 개혁시켰다.²⁴⁾ 이는 기업윤리의 제도화에 기여한 법률로 평가되고 있다.²⁵⁾

SOX는 공개회사를 대상으로 회사 내부에 회계감독위원회를 설치하고 회사의 대표자 및 재무책임자에 대하여 회계의 공정성 및 정확성을 담보하도록 하고 있다. 즉 경영진은 재무보고에 대한 내부통제시스템을 수립, 평가 및 보고해야 하며, 감사인은 해당 내부통제시스템의 효과성에 대해 보고해야 한다. 이와 같이 내부통제가 강화될수록 재무보고의 질이 향상되고 투자자의 재무보고에 대한 신뢰도가 높아진다고 평가된다.²⁶⁾

21) Model Business Corporation Act (updated through April 25, 2025), p. 175.

22) SOX의 명칭은 법안 발의자인 메릴랜드 주의 민주당 상원의원 Paul Sarbanes (D-MD)와 오하이오 주의 공화당 하원의원 Michael G. Oxley (R-OH)의 성명을 조합하여 명명되었다.

23) 가령 2000년대 초 엔론(Enron)사는 SEC에 제출해야 하는 회계서류 조작, 특수목적법인을 이용한 부실투자 은폐, 투자손실을 보전하기 위하여 주식발행을 함으로써 이익을 희석화시키는 등 여러 부정행위가 누적되어 파산에 이르게 되었다(C. William Thomas, “The Rise and Fall of Enron”, April 1, 2002). <<https://www.journalofaccountancy.com/issues/2002/apr/theriseandfallofenron/>>

24) 이 법은 제정된지 24년이 되는 현재까지도 기업의 책임과 재무투명성의 초석으로 남아 기업의 운영방식에 지속적으로 영향을 미치고 있다.

25) 김종승, “기업윤리의 이론적 기초와 발전과정에 관한 연구”, 상사법연구 제37권 제3호, 한국상사법학회, 2018, 393면.

26) Sarbanes-Oxley Compliance Professionals Association (SOXCPA) 홈페이지 참조. (최종방문 2025.11.28.) <<https://www.sarbanes-oxley-act.com/>>

이하에서는 SOX가 미합중국 법전(United States Code, U.S.C.)²⁷⁾을 성문화한 사항을 다루고 있다는 점을 참고하여, 내부통제 및 이에 관한 내부고발자 보호에 관한 사항을 중심으로 검토한다.

2. 내용

(1) 재무보고서에 대한 기업의 책임

SOX §302는 15 U.S. Code §7241(재무보고서에 대한 기업의 책임)에 관한 사항을 반영하여, 상장회사가 재무보고서(financial statements)의 정확성을 보장하기 위한 내부절차를 마련하도록 요구하며²⁸⁾, 최고경영자(CEO)와 최고재무책임자(CFO)에게 재무보고서 및 내부(회계)통제시스템(internal control structure)의 정확성, 문서화 및 제출에 대한 직접적인 책임을 부여하고 있다.

재무보고서와 관련된 기업의 책임에 관한 사항은 다음과 같다. 즉 ① 최고경영자(CEO)와 최고재무책임자(CFO)가 모든 재무보고서를 검토하고, ② 보고서상 중요한 사실에 대한 허위진술이 포함되어 있지 않고 진술된 내용에 오해의 소지가 없도록 필요한 중요사실을 누락하지 않았음을 확인함으로써 모든 재무보고서의 정확성과 공정성을 확보해야 하며, ③ 검토한 사항을 문서화시켜 SEC에 제출 및 내부통제시스템과 관련하여 SEC에 직접 책임을 이행해야 함을 정하고 있다.

27) 미국 연방 법률을 하나의 체계로 구성한 공식법률모음집으로 총 51편으로 구성되어 있다. 이 중 “제15편 상업 및 무역 - 제98장 상장회사 회계 개혁 및 기업 책임(§§7201-7266)” 및 “제18편 범죄 및 형사소송법 - 제1장 범죄(§§1-2725)”에 관한 사항을 중심으로 다룬다.

<<https://www.law.cornell.edu/uscode/text>>

28) 재무보고의 경우 정교한 의사결정과 정보에 기초한 판단을 요구하지만, 가령 대손충당금의 산정, 비유동성 증권의 평가, 무형자산의 감가상각 여부 판단 등과 같은 보고사항은 정확한 결과가 아닌 허용가능한 결과의 범위가 존재할 수 밖에 없다. 그러므로 ‘통제’라는 것은 판단의 필요성을 없애거나 허용가능한 판단의 범위가 존재하는 상황에서는 보고의 변동성을 제거할 수 없기 때문에 회계적 판단이 이루어지는 “과정”에 관한 통제를 설계하고 구현함으로써 재무보고서가 일반적으로 인정되는 회계원칙(GAAP)에 따라 작성되었음을 합리적으로 확신할 수 있다고 보는 것이다(Center for Audit Quality, “Guide to Internal Control Over Financial Reporting”, May 9, 2019, pp. 5-6).

이때의 책임은 ① 내부(회계)통제시스템의 수립 및 유지에 관한 책임, ② 발행회사 및 연결자회사와 관련된 중요정보가 해당 회사 내 다른 구성원, 특히 정기보고서 작성기간 동안 그 담당자에게 공유되도록 내부(회계)통제시스템을 설계할 책임, ③ 정기보고서 작성 일로부터 90일 이내에 발행자의 내부(회계)통제시스템의 효과성을 평가할 책임, ④ 내부(회계)통제시스템의 효과성 평가에 관한 사항을 보고서에 포함하여 공시할 책임을 말한다.

그 밖에도 회사(issuer)²⁹⁾의 감사인, 감사위원회(또는 이에 상응하는 업무를 수행하는 자)에게 ① 내부(회계)통제시스템의 설계 또는 운영상 중대한 결함이 있는 경우 그 사항, ② 내부(회계)통제시스템과 관련하여 중요한 역할을 하는 경영진과 기타 직원이 관련된 모든 부정행위를 그 행위의 중요성 여부와 관계없이 보고해야 한다. 또한 보고서 평가일 이후 내부(회계)통제시스템 또는 이에 중대한 영향을 미칠 수 있는 기타 요인 등에 변화가 있는지 명시해야 한다. 이때 명시되어야 하는 중요한 변경사항은 그 결함과 시정조치 등을 포함한다.

위와 같이 정기(재무)보고서 제출의무(서면진술서 등)를 부여하고 있음에도 불구하고 최고경영자(CEO)와 최고재무책임자(CFO)를 포함한 모든 임원이 고의 또는 의도적으로 법규를 준수하지 않는 재무제표를 제출할 때에는 형사책임을 부여하고 있다. 즉 정기(재무)보고서가 법적 요건을 준수하지 않았다는 사실을 알고 있는 자에 대하여 100만 달러 이하의 벌금 또는 10년 이하의 징역에 처하며, 이는 병과할 수 있다(18 U.S. Code §1350(c)(1)).³⁰⁾

(2) 내부(회계)통제에 대한 경영진 평가

SOX §404에서는 증권거래법 §13(a) 또는 §15(d)에 따라 회사의 정기보고서에는 경영진이 ‘적절한’ 내부(회계)통제시스템을 갖추고 있음을 명시하고, 회사의 내부(회계)통제시

29) SOX 개정위원회에서는 ‘issuer(발행인, 회사)’의 정의를 ① 「The Securities Exchange Act of 1934 (이하 ‘증권거래법’이라 함)」 §12에 따라 SEC에 증권을 등록한 발행인, ② 증권거래법 §15(b)에 따라 SEC에 보고서를 제출해야 하는 발행인 또는 ③ 아직 효력이 발생하지 않았고 철회되지도 않은 등록 진술서를 SEC에 제출한 발행인으로 제한시키고 있다.

30) 18 USC §1350(기업 임원의 재무보고서 인증 거부)에 관한 사항을 SOX §301에 성문화한 것이다.
<<https://www.law.cornell.edu/uscode/text/18/1350>>

시스템의 효과성에 대한 경영진의 평가와 독립적인 감사인의 내부(회계)통제시스템의 효과성을 검증하여 보고해야 함을 정하고 있다.

이러한 감사인 등의 정기보고서 검증 및 보고의무가 부적절한 경우, 즉 정기(재무)보고서가 법적 요건을 준수하지 않았다는 사실을 알고 있음에도 법적 요건을 준수한 것처럼 고의로 검증을 한 자에 대하여 500만 달러 이하의 벌금 또는 20년 이하의 징역에 처하며, 이는 병과할 수 있도록 하는 등 형사책임을 물을 수 있다(18 U.S. Code §1350(c)(2)).

그에 따라 감사인의 독립적인 지위를 보장하기 위하여, SOX는 회사의 임원(officers) 및 이사, 임원이나 이사의 지시를 받는 자³¹⁾가 회사의 재무제표를 감사하는 감사인에 대하여 강압, 조종(manipulate), 오도 또는 사기적으로 영향력을 행사하지 못하도록 하는 규정을 마련하고 있다(SOX §303). 이때 부적절한 영향력을 행사하는 행위 유형에 관하여 개정위원회는 ① 뇌물 또는 기타 금전적인 인센티브를 제공하거나 지급하는 행위(감사업무 이외의 서비스에 대한 향후 고용 또는 계약의 제안을 포함), ② 감사인에게 부정확하거나 오해의 소지가 있는 법률분석자료를 제공하는 행위, ③ 감사인이 발행인의 회계처리에 이의를 제기할 경우 기존의 비감사 또는 감사계약을 취소하거나 취소하겠다고 위협하는 행위, ④ 임원이 회계법인의 구성원으로 있는 경우 그 회계법인의 구성원인 임원이 발행인의 회계처리에 이의를 제기한다는 것을 이유로 감사업무에서 배제하려는 시도가 있는 경우, ⑤ 협박, ⑥ 신체적 위협을 가하는 행위 등이 해당될 수 있다고 보았다.

(3) 내부고발 등 불만사항에 관한 조치권자로서 감사위원회

SOX §301에서는 상장회사의 감사위원회가 회사의 회계 내지 감사에 관한 사항에 대하여 회사에 내부고발이 이루어질 수 있도록 일정한 절차를 마련할 의무가 있음을 규정하고 있다. 즉 ① 회사가 접수한 회계, 내부(회계)통제시스템 또는 감사사항과 관련된 불만사항의 접수, 보관 및 처리절차, ② 회사의 직원이 의심스러운 회계 또는 감사사항에 관하여 가지는 우려사항을 비밀(confidential) 및 익명으로 제출하는 절차를 수립하는 것과 같이

31) SOX 개정위원회에서는 ‘지시를 받는 자’의 행위는 증권거래법상 사기방지에 관한 규정이나 기타 규정을 위반하는 행위, 발행인의 증권거래법 위반을 방조 또는 교사하거나 야기하는 행위가 해당될 수 있음을 밝히고 있다.

회사에 접수된 불만사항에 대하여 일정한 조치를 취해야 할 의무를 부담한다(§301(4)).

(4) 상장회사의 내부고발자(직원) 보호에 관한 사항³²⁾

1) 내부고발자(직원)에 대한 보복행위 금지

SOX §806은 18 USC §1514A(사기사건에서의 보복행위로부터 보호하기 위한 민사소송)의 사항을 반영하여, 상장회사의 직원이 내부고발을 한 경우 그 직원에 대하여 보복행위를 금지하는 내용을 담고 있다. 즉 직원이 합법적으로 행위한 것을 이유로 직원을 해고·강등·정직·위협·괴롭히거나 그 밖의 어떤 방식으로든 고용조건 및 근로조건을 차별해서는 안 된다(18 USC §1514A(a)). 여기에서 “합법적으로 행한 행위”란 SEC 규칙이나 주주에 대한 사기와 관련된 연방법 등을 위반하는 행위라고 합리적으로 믿고 이에 관한 정보를 제공하거나 관련 조사기관³³⁾의 조사에 협조하는 경우를 말하며(18 USC §1514A(a)(1)), 회사가 인식한 상태에서 소송제기(또는 소송제기에 조력하는 경우), 증언, 그 밖의 방법으로 지원하는 행위를 말한다(18 USC §1514A(a)(2)).

2) 내부고발자(직원)의 구제수단 및 보상적 손해배상청구권

18 USC §1514A(a)를 위반하여 해고 또는 기타 차별을 당했다고 주장하는 자는 노동부장관에 진정을 제기할 수 있다. 그러나 노동부장관에 진정을 제기했음에도 180일 이내에 최종결정이 나지 않고, 최종결정이 지연되는 사유에 진정을 제기한 자에게 악의가 있

32) 여기에서는 SOX에서의 내부고발제도에 대하여만 다루고 있으나, 미국의 경우 개개의 법률에 내부고발자 보호에 관한 규정을 두고 있고, 특히 민간부문에서는 SOX 및 도드-프랭크법(도드-프랭크 월가 개혁 및 소비자보호법, Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act of 2010) 등이 존재한다. 특히 2011년 도드-프랭크법에 도입된 ‘증권 내부고발자 보상과 보호’에 관한 제도는 증권법 위반행위에 관한 정보제공자에게 SEC가 징수한 제재금의 10~30%에 해당하는 금액을 보상금으로 지급하도록 하고 있다는 점에서 내부고발의 활성화 및 제도의 실효성을 제고시키는 요인이 된다고 한다(노미리, “기업 내부통제시스템의 내부고발자 제도에 관한 소고- 실효성 제고를 중심으로 -”, 기업법연구 제39권 제1호, 한국기업법학회, 2025, 252-253면).

33) ‘조사를 수행하는 기관’이란 연방규제기관이나 법 집행기관, 국회의원이나 국회위원회, 직원에 대하여 감독권한을 가진 자(또는 회사를 위하여 업무에 종사하며 부정행위를 조사, 발견 또는 종료할 권한을 가진 자)를 말한다.

음이 입증되지 않은 경우에 해당하는 때에는 미국 내 적절한 곳의 지방법원에 재심을 청구할 수 있다. 이때 해당 지방법원은 소송가액에 관계없이 당해 소송에 대한 관할권을 가진다(18 USC §1514A(b)).

또한 18 USC §1514A(b)(1)에 따라 지방법원에 재심을 청구하여 승소한 자는 ① 차별이 없었더라면 인정되었을 근속연수 지위로의 복직, ② 이자를 포함한 미지급 임금, ③ 소송비용·전문가 증인비용·합리적인 변호사 비용을 포함한 차별로 인하여 발생한 특별손해에 대한 보상, ④ 근로자의 권리³⁴⁾ 등과 같은 보상적 손해배상을 청구할 수 있다.

IV. 법무부의 기업 컴플라이언스 프로그램 평가 가이드라인

1. 개요

미국은 기업의 내부통제와 관련한 모범회사법이나 증권거래법 이외에도 그 목적에 따른 법률의 제·개정을 통해 기업윤리를 확보함으로써 기업범죄를 억제시키는 효과를 높이고자 하였다. 그리하여 오래전부터 정부차원에서 다양한 인센티브 제도를 구축함으로써 기업의 컴플라이언스 프로그램 운영의 중요성을 강조해 왔다. 그 중에서도 미국 법무부에서 발표한 「기업 컴플라이언스 프로그램 평가(Evaluation of Corporate Compliance Programs, 이하 ‘US DOJ CP’이라 함)」³⁵⁾ 가이드라인이 양형기준과 관련하여 중요한 기준으로 자리잡고 있다.³⁶⁾

US DOJ CP에서는 법무부 매뉴얼(JM 9-28.300) 중 “기업 조직에 대한 연방 기소 원

34) 연방법, 주법, 단체협약에 따라 근로자에게 인정되는 권리, 특권, 구제수단은 축소해석할 수 없다.

35) U.S. Department of Justice Criminal Division, “Evaluation of Corporate Compliance Programs”, September 2024.

36) 형량감경의 혜택이 주어지지 않는다면 기업은 컴플라이언스 프로그램의 효과성을 개선하여 범죄의 억제효과를 높이거나, 컴플라이언스 프로그램을 전면 폐지하여 효율성을 높이는 선택지에 놓이게 될 것이다. 그러므로 형량감경은 기업이 컴플라이언스 프로그램을 채택하고, 실효성 있게 적용할 수 있도록 유도하는 매력적인 요인으로 작용할 것이라고 한다(Philip A. Wellner, “Effective Compliance Programs and Corporate Criminal Prosecutions”, Cardozo Law Review vol. 27 no. 1, Benjamin N. Cardozo School of Law, 2005, p. 499).

칙(Principles of Federal Prosecution of Business Organizations)”에서는 검사가 기업의 수사 및 기소여부의 결정, 양형협상 또는 기타의 합의시 고려해야 할 구체적인 요건들을 설명하고 있다. 그 요건으로는 ① 법 위반 또는 기소결정 시점의 기업 컴플라이언스 프로그램의 적절성과 효율성, ② 적절하고 효과적인 기업 컴플라이언스 프로그램의 시행 또는 기존 프로그램의 개선을 위한 기업의 노력이 있었는지 여부이다.³⁷⁾ 또한 미국 연방 양형지침(U.S. Federal Sentencing Guidelines, 이하 ‘연방양형지침’이라 함)³⁸⁾³⁹⁾⁴⁰⁾ U.S.S.G. §8B2.1⁴¹⁾, §8C2.5(f)⁴²⁾, §8C2.8(11)⁴³⁾에서는 기업의 범죄행위로 기소되어 유

37) U.S. Department of Justice Criminal Division, *op. cit.*, p. 1.

38) 미국에서는 연방범죄에 대한 주법의 무기력 및 연방규제의 부재 등에 대한 대안으로 기업범죄에 대한 형사처벌을 사법부가 부과할 수 있도록 하였지만, 그럼에도 기업범죄가 감소되지 않자 이러한 상황을 개선하기 위하여 1984년 양형개혁법(Sentencing Reform Act)을 제정하였다. 즉 기업간 처벌을 공정히 하고 벌금액을 상향시켜 기업범죄를 억제시키고자 하였다. 이후 양형기준을 마련하기 위하여 양형위원회(Sentencing Committee)를 설립하였고, 1991년 연방양형지침을 마련하여 ‘제8부 조직의 양형(Organizational Sentencing)’ 하위에 기업에 대한 양형기준과 요소를 상세히 규정하였다. 이와 같이 연방양형지침의 도입은 미국 내에서 준법장치의 통일화라는 효과를 가져왔다고 평가되고 있다(이상수, “기업범죄의 예방장치로서의 준법장치와 양형 - 미국 연방양형지침을 중심으로 -”, 법학논집 제 25권 제2호, 이화여자대학교 법학연구소, 2020, 490-493면).

39) United States Sentencing Commission, “2025 Guidelines Manual”. (최종방문 2025.12.30.)

<<https://www.uscc.gov/guidelines/2025-guidelines-manual>>

40) 이 연구에서 다루는 연방양형지침은 2025년 11월 1일 시행된 것으로서 현행 지침을 다루고 있으나, 2026년 연방양형지침 개정안(Proposed 2026 Amendments to the Federal Sentencing Guidelines)이 2025년 12월 19일 연방관보에 발표되어 있음을 밝힌다. 개정안에 대한 공개의견 수렴기간은 2026년 2월 10일까지이다.

<<https://www.uscc.gov/guidelines/amendments/proposed-2026-amendments-federal-sentencing-guidelines-published-december-2025>>

41) *Ibid.* U.S.S.G. §8B2.1.(효과적인 컴플라이언스 및 윤리 프로그램)에서는 기업의 부정행위를 예방하고 적발하기 위하여 사전에 노력을 기울인 경우라면 그 기업이 향후 형사범죄로 유죄판결을 받게 될 때에는 그 처벌 등 양형에 영향을 미칠 수 있도록 하는 내용을 담고 있다(United States Sentencing Commission, “2018 Chapter 8 CHAPTER EIGHT - SENTENCING OF ORGANIZATIONS”, 조문별 해설 참조).

<<https://www.uscc.gov/guidelines/2018-guidelines-manual/2018-chapter-8>>

42) *Ibid.* U.S.S.G. §8C2.5(유책성 점수)에서는 ‘(f) 효과적인 준법 및 윤리 프로그램’과 관련하여, 양형요건에 따라 정해진 유책성 점수를 부여함으로써 벌금을 산정할 수 있도록 한다. 가령 효과적인 준법 및 윤리 프로그램을 갖추고 있음에도 이를 위반하는 행위가 발생한 경우 3점을 감점한다(§8C2.5(f)(1)). 다만 기업이 위반행위를 인지한 후 관련 정부기관에 보고하였다면 그 보고가 부당하게 지연되었다 할 지라도 유책성 점수를 감점하지 않는다는 등(§8C2.5(f)(2))의 내용을 담고 있다.

43) *Ibid.* U.S.S.G. §8C2.8(벌금 산정기준)에서는 법원이 적용가능한 양형기준의 범위 내에서 벌금액을 산

죄판결을 받았다고 할지라도 그 당시 효과적인 기업 컴플라이언스 프로그램을 갖추고 있었다면 형량이 감경될 수 있으므로, 양형판단시 컴플라이언스 프로그램의 적용 여부를 고려할 것을 권고하고 있다.⁴⁴⁾

위와 같이 US DOJ CP에서는 검사가 효과적인 컴플라이언스 프로그램을 평가하기 위한 기준으로, 세 가지의 질문을 각각 하나의 분류기준으로 삼아 총 12가지의 구성요소에 부합하는지 여부를 고려하고 있다. 그 구체적인 사항에 관한 검토는 '2. 내용'에서 다룬다.

2. 내용

(1) 프로그램 평가를 위한 세 가지 질문

법무부 매뉴얼에 명시된 바와 같이 기업이 범죄행위로 인하여 기소되었을 때 검사는 각 사안에 대하여 기업의 규모, 업종, 사업영역, 규제환경, 기업운영에 영향을 미칠 수 있는 내·외부적 요인 등 다양한 요소를 고려하여 합리적이고 개별적인 판단을 해야 하는데, 그 과정에서 공통적으로 제기할 수 있는 질문이 있다. 즉 ① 기업의 컴플라이언스 프로그램이 잘 설계되었는지, ② 프로그램이 진정성 있게, 선의로 작동되고 있는지, 즉 프로그램이 효과적으로 운영될 수 있도록 적절한 자원과 권한이 부여되어 있는지, ③ 기업의 컴플라이언스 프로그램이 실효성 있게 작동하고 있는지에 관한 기본적인 질문 세 가지를 제시하고 답하면서 기업의 성과를 평가할 수 있다.⁴⁵⁾

정할 때에는 일정한 사항(11가지)을 고려해야 한다. 이 중 컴플라이언스와 관련된 사항으로 '(11) 기업이 본조를 위반하는 행위를 한 당시 §8B2.1(효과적인 준법 및 윤리 프로그램)의 의미에 부합하는 효과적인 준법 및 윤리 프로그램을 보유하고 있었는지 여부'가 포함되어 있다.

44) 실효성 있는 컴플라이언스 프로그램은 기업 내부에서 부정행위의 발생을 탐지하고 예방하기 위하여 기업이 시행하는 내부체계(internal mechanism)이다. 위와 같이 연방형사재판에서 기업 컴플라이언스 프로그램의 효과성을 검사와 판사에게 평가하도록 하는 것은 자원을 효율적으로 활용하는 것이라고 볼 수 없으며, '실효성 있는 컴플라이언스 프로그램'이라는 의심스러운 도구를 통해 검사에게 재량권을 행사하도록 요구하는 것이라는 부정적인 견해도 존재한다고 한다(Philip A. Wellner, "Effective Compliance Programs and Corporate Criminal Prosecutions", *Cardozo Law Review* vol. 27 no. 1, Benjamin N. Cardozo School of Law, 2005, p. 500 supra note 8).

45) U.S. Department of Justice Criminal Division, *op. cit.*, pp. 1-2.

또한 각 질문과 관련된 세부 구성요소를 제시하고 있으나 이는 공식적인 것이라기보다는 해당 사안의 구체적인 사실과 기업이 직면한 상황을 고려하여 다른 요소들을 더 중시할 수도 있다.⁴⁶⁾ 이하에서는 각 질문별 세부 구성요소에 관하여 검토한다.

(2) 프로그램이 잘 설계되었는지 평가를 위한 요소

컴플라이언스 프로그램을 평가할 때 고려되는 중요한 요소는 직원의 부정행위를 예방하고 적발하는데 있어 프로그램이 최대효과를 발휘할 수 있도록 적절하게 설계되었는지, 경영진들이 프로그램을 제대로 시행하고 있는지, 직원들의 부정행위를 묵인하거나 조장하고 있는지 여부를 검토해야 한다. 즉 세부 구성요소로는 위험평가, 정책 및 절차, 교육 및 소통, 기밀보고체계 및 조사절차, 제3자 관리, 인수합병에 관한 사항이 있다.⁴⁷⁾

1) 위험평가

검사는 기업의 컴플라이언스 프로그램이 ① 특정 기업의 사업분야에서 발생할 가능성이 가장 높은 특정 유형의 부정행위를 탐지 및 예방하도록 적절하게 설계되었는지, ② 복잡한 규제환경에 적합한지 여부를 고려해야 한다.⁴⁸⁾

2) 정책 및 절차

기업이 컴플라이언스 프로그램을 마련할 때 정책과 절차에 따라 윤리적 규범에 따른 실질적인 내용을 부여하였는지, 연방법을 준수한 회사의 행동강령이 마련되어 있는지, 준법 문화를 일상업무에 통합시키려는 정책과 절차를 수립하였는지 여부를 평가한다.⁴⁹⁾

46) 가령 기업이 컴플라이언스 프로그램이 외국법을 준거법으로 하여 구성되었다고 주장하는 경우에는 컴플라이언스 프로그램의 특정 영역이 외국법의 영향을 받을 수 있는지 여부를 고려해야 하고, 이를 기반으로 기업이 프로그램의 완전성과 효율성을 유지하기 위하여 어떠한 조치를 취했는지에 대하여 질문해야 한다(U.S. Department of Justice Criminal Division, *op. cit.*, p. 23 *supra* note 2).

47) U.S. Department of Justice Criminal Division, *op. cit.*, p. 2.

48) *Ibid.*

49) *Ibid.*, p. 4.

3) 교육 및 소통

컴플라이언스 프로그램은 이를 실제 이행해야 하는 구성원(직원)들에게 제대로 전달되고, 이를 이해하고 있어야 하므로, 구성원(직원)들에게 정기적인 교육이 이루어지고 있는지 여부를 평가한다.⁵⁰⁾

4) 기밀보고체계 및 조사절차

기업에 대한 불만사항 등을 제기할 수 있는 절차가 마련되어 있는지, 이때 불만사항을 제기할 수 있는 환경을 조성하고 있는지, 내부고발자 보호절차가 마련되어 있는지 등이 평가요소가 된다. 실효성 있는 컴플라이언스 프로그램은 기업의 직원과 대리인이 내부고발에 대한 보복행위가 있으리라는 두려움을 가지지 않고, 부정행위를 보고하거나 지침을 구할 수 있도록 익명성 또는 기밀성을 허용하는 체계를 포함하는 체계를 구축하여 공개해야 한다. 이로써 부정행위의 탐지 및 예방기능을 발휘할 수 있다고 본다.⁵¹⁾

5) 제3자 관리

잘 설계된 컴플라이언스 프로그램은 제3자 관계에 있어서도 위험기반 실사를 적용해야 한다. 즉 기업이 사업파트너로서 제3자의 자격과 관계성을 어느 정도 파악하고 있는지를 평가대상으로 할 수 있다. 가령 국제거래에서 발생하는 뇌물공여 등의 부정행위를 은폐하기 위하여 제3자를 필요로 하는 경우가 있으므로 이에 대한 위험평가가 이루어진다.⁵²⁾

6) 인수합병

컴플라이언스 프로그램은 인수합병시 인수대상기업에 대한 포괄적인 실사를 진행하는 것 이외에도 인수대상기업을 기존 컴플라이언스 프로그램의 구조와 내부통제에 적시에 질서있게 통합시킬 수 있는 절차를 포함하고 있어야 한다. 이와 같은 적절한 수준의 검증은

50) *Ibid*, p. 5.

51) *Ibid*, p. 7.

52) *Ibid*, p. 8.

실시하는 정도는 컴플라이언스 프로그램을 통해 기업이 모든 단계에서 부정행위를 시정할 수 있는지 여부를 보여주는 지표가 된다.⁵³⁾

(3) 프로그램이 효과적으로 운용될 수 있도록 적절한 자원과 권한이 부여되어 있는지 평가를 위한 요소

컴플라이언스 프로그램이 효과적으로 운용되기 위해서는 단지 서류상으로만 존재하는 것이 아니라 실질적으로 적절하게 실행되어야 하고, 이를 위한 자원이 확보되어야 하며, 프로그램을 검토하고 수정하는 과정을 통해 그 효과성을 높일 수 있어야 한다. 이를 평가하기 위한 세부 구성요소로는 최고경영진 및 중간관리자의 헌신, 자율성 및 자원, 보상 및 결과관리체계에 관한 사항이 해당된다.⁵⁴⁾

1) 최고경영진 및 중간관리자의 헌신

컴플라이언스 프로그램의 성공적인 운영은 기업 내 윤리 및 준법문화를 조성하고 육성하는 것이 중요한데, 이는 중간관리자부터 최고경영진에 이르기까지 이들의 헌신에 의존할 수 밖에 없다. 그러므로 준법문화의 조성 방법 등이 어떻게 이루어졌는지 또한 평가요소가 된다.⁵⁵⁾

2) 자율성 및 자원

컴플라이언스 프로그램의 효과적인 이행을 위해서는 이를 담당하는 준법책임자를 두어야 한다. 이때 준법책임자가 부정행위의 적발 및 예방에 관한 권한을 가지고 있는지,⁵⁶⁾ 컴플라이언스 업무수행을 위하여 기업의 규모나 구조, 위험을 고려한 적절한 인력 등의 자원이 투입되고 있는지 여부를 평가한다.⁵⁷⁾

53) *Ibid*, pp. 9-10.

54) *Ibid*, p. 10.

55) *Ibid*, p. 11.

56) 이를 판단하는 지표로는 내부감사기능이 독립성과 정확성을 보장할 수 있는 수준으로 이행되고 있는지를 평가해야 한다.

57) *Ibid*, p. 12.

3) 보상 및 결과관리체계

보상제도의 설계와 시행은 기업 내 준법문화를 조성하는데 중요한 역할을 수행한다. 그러므로 기업은 기업가치 및 정책에 부합하는 행위를 한 자(가령 고위임직원 등)에 대하여 승진, 보상 등의 인센티브를 지급하기 위한 보상시스템을 마련함으로써 컴플라이언스의 이행을 장려해야 한다. 또한 부정행위가 발생한 경우 보상을 수령한 자가 이에 가담한 사실이 밝혀진 때에는 보상회수 또는 감액 등의 정책을 시행해야 하며, 이러한 정책들이 적용되고 있는지 등을 평가요소로 하고 있다.⁵⁸⁾⁵⁹⁾

(4) 프로그램이 실효성 있게 작동하고 있는지 평가를 위한 요소

기업에 대한 연방양형지침은 검사로 하여금 법 위반 또는 기소결정 시점의 기업 컴플라이언스 프로그램이 적절하고 효과적인지를 평가하도록 요구하고 있다. 이를 평가하기 위한 세부 구성요소로는 지속적인 개선, 부정행위의 조사, 부정행위의 근본적 원인의 분석 및 해결을 위한 노력이 이루어졌는지(U.S.S.G. § 8B2.1(a)(2)) 등이 해당된다.⁶⁰⁾

1) 지속적인 개선

기업이 수행하는 사업, 환경, 고객의 특성, 행위규제 관련 법률, 사업기준 등은 시간의 흐름에 따라 변화하기 마련이다. 그러므로 기업은 이러한 변화에 대응하기 위하여 컴플라이언스 프로그램을 지속적으로 개선하는 노력을 기울이고 있는지 여부를 평가한다.⁶¹⁾

58) *Ibid.*, pp. 14-15.

59) US DOJ CP가 2023년 개정시 금전적 보상과 제재의 효과로서 환수(clawback) 관련 사항을 추가하였는데, 이를 두고 일각에서는 이론적으로는 가능하나 컴플라이언스 프로그램 전담부서에서 수행하는 것은 실질적으로 불가능할 것이라는 지적이 있기도 하였다(Gilbert Compliance, “[리뷰] 미국 법무부 기업 컴플라이언스 프로그램 평가 가이드라인 (ECCP)에 대한 논란: ‘비현실적인 지침’ VS ‘시대에 맞는 지침’”, 2023.04.19.).

60) *Ibid.*, pp. 16-17.

61) *Ibid.*, p. 17.

2) 부정행위의 조사

기업, 직원, 대리인에게 부정행위 의혹이나 혐의가 있는 경우 이를 적시에 조사할 수 있는 체계와 예산이 확보될 수 있어야 하고, 조사결과로써 기업의 대응, 징계 또는 시정조치에 관한 사항을 문서화하는 기준을 마련해야 한다.⁶²⁾

3) 부정행위의 근본적 원인 분석 및 해결

위와 같이 부정행위에 대하여 기업이 취한 시정조치가 합당하다고 인정되기 위해서는 부정행위의 근본적인 원인을 분석하고, 이를 해결하기 위한 조치가 무엇인지 고려해야 한다. 이 또한 평가요소로 작용한다.⁶³⁾

V. 검토

본 절에서는 미국의 모범회사법상 내부통제시스템에 관한 이사의 감시의무, 사베인즈-옥슬리법상 내부통제 및 이에 관한 내부고발자 보호에 관한 사항, 미국 법무부의 기업의 부정행위에 관한 양형판단시 고려하는 요소에 관하여 다루고 있는 ‘기업 컴플라이언스 프로그램 평가에 관한 가이드라인’을 중심으로 컴플라이언스의 실효성 확보를 위한 법제의 구축 및 운영에 관한 사항을 전반적으로 검토하였다.

기업에서 컴플라이언스에 관한 체계를 마련하고 실행을 집행 및 관리하는 주체가 누구인지와 관련하여, 준법책임자 등에 의하기도 하지만 임원 및 이사가 직접 수행하기도 한다는 점에서 결국 기업경영에 관한 업무의사결정 및 집행에 관한 권한이 있는 이사에게 정보시스템 및 보고시스템을 구축할 의무가 있다고 볼 것이다. 그러한 권한 있는 이사의 의무는 모범회사법상 감시의무의 범위에 해당되는 의무라는 점도 확인하였다.

또한 SOX를 통해 재무보고에 대한 내부(회계)통제시스템의 수립, 평가 및 보고에 관한 의무는 경영진에게 있으며, 무엇보다 회계 내지 감사에 관한 사항에 관한 내부고발 등 불

62) *Ibid.*, p. 19.

63) *Ibid.*, p. 21.

만사항을 접수, 보관 및 처리절차를 마련하고, 내부고발에 관한 사항을 비밀 또는 익명으로 제출할 수 있는 절차를 수립하고 접수된 고발사항에 대한 조치의무가 감사위원회에 있다는 점을 명시적인 규정으로 둬으로써 컴플라이언스 프로그램과의 연계를 통해 실효성을 확보하고 있다는 점을 참고할 수 있다. 나아가 내부고발자에 대한 부당한 차별이나 보복 행위를 금지하는 규정, 보상적 손해배상청구권을 허용하는 규정 등 내부고발자 보호를 위한 규정을 SOX에서 포괄적으로 다루고 있다는 점이 특징이다. 다만 SOX상 보상적 청구권은 소송에서 승소한 자에게만 적용된다는 점에서 내부고발자에게는 내부고발의 동기를 부여하는데 한계가 있을 수 있다. 그러므로 도드-프랭크법상 증권법 위반행위에 관한 정보제공자에게 SEC가 징수한 제재금의 10~30%에 해당하는 금액을 보상금으로 지급하는 ‘증권 내부고발자 보상과 보호’에 관한 제도를 통해 내부고발의 활성화 및 제도의 실효성을 제고시키는 효과를 가져올 수 있도록 한다는 점이 참고할 만하다.

마지막으로 미국 법무부가 발표한 ‘기업 컴플라이언스 프로그램 평가를 위한 가이드라인’은 기업의 부정행위에 따른 양형요소를 다루어 형량의 감경 등과 같은 인센티브를 부여할 수 있는 기준을 제시하고 있다. 이는 기업들로 하여금 컴플라이언스 프로그램을 갖추고 실효성 있게 작동하도록 하기 위한 동기를 부여하고, 기업 스스로 기업윤리를 가지고 기업범죄를 예방할 수 있도록 하는 요인이 되기도 한다는 점이 특징이다.

1. 개관

1990년대 중반 독일은 기업부실 내지 기업도산 등이 대규모로 발생하자⁶⁴⁶⁵ 감독이사회⁶⁶를 중심으로 하는 독일의 전통적인 기업지배구조에 대한 비판이 제기되면서⁶⁷ 기업 경영의 개선 필요성이 지적되었다. 당시 독일을 포함한 유럽 전역은 미국에서 시작된

64) 지멘스(Siemens)의 경우 4억 2,600만 유로(약 5346억 원)를 조성하여 뇌물로 사용하였으며, 폭스 바겐(Volkswagen)의 경우 상당액을 노조 간부 등에게 뇌물로 사용하는 등 부정목적의 자금유용이 기업의 부실을 보여주었으며, 이는 도산의 한 축으로 작용하게 되었다(한경BUSINESS, “비판대 오 른 기업지배구조”, 2007.05.23.). (최종방문 2025.10.15.)

<<https://magazine.hankyung.com/business/article/202103027344b#>>

65) 대표적인 기업부실 내지 기업도산으로 주목되는 사건으로는 Metallgesellschaft 주식회사 사건, Balsam 주식회사 사건, Bremer Vulkan Verbund 주식회사 사건, Philipp Holzmann 주식회사 사건 이 있다. 각 사건의 세부내용에 관하여는, 유병규, “기업지배구조와 기업범죄”, 연구총서 04-40, 한국형사법무정책연구원, 2004, 142-148면 참조.

66) 독일의 지배구조는 이원적 이사회를 구성하고 있는데, 업무집행기관인 경영이사회(management)와 감독기관인 감독이사회(supervisory board)로 구분되며, 경영이사회는 기업운영에 관한 사항을 결정한다. 반면 감독이사회는 대주주인 은행이나 보험회사, 채권자, 근로자대표, 경영에 직접 참여하지 않는 기업의 前 CEO나 창업주의 후손 등 비상임이사로만 구성되어 경영감시활동과 은행의 적극적인 경영참여를 특징으로 하며, 경영이사회 구성원의 임면권을 가지면서 경영이사회에서 결정한 기업의 장기전략, M&A 등 중요한 의사결정에 대하여 사전승인 또는 사후보고를 받는 기능을 수행한다. 이때 감독이사회에는 근로자대표가 노동자의 권익보호를 위하여 주주대표와 동등하게 경영에 참여할 수 있는데, 이와 같이 근로자가 경영에 참여할 수 있는 근거법률인 공동결정법(Mitbestimmungsgesetz, MitbestG)이 1976년 제정되었다(안상아, “주요국의 상장회사 대상 이사회 구조 법제 현황”, CGS Report 제4권 제6호, 한국ESG기준원, 2014, 19-20면).

67) 대기업의 감독이사회는 경우 근로자대표가 1/2 이상의 비율로 경영참여를 한다는 점에서 경영효율성의 제약요소로 이해되어 왔고, 근로자대표들은 경영정보를 기업보다는 근로자의 이익을 우선하여 이용하는 경향이 짙다 보니 경영이사회에서는 감독이사회에 제공하는 정보를 제한하려는 움직임에 따라 경영이사회에 대한 감독이사회는 감독기능이 저하되는 등 다면적 문제를 발생시키게 되었다고 한다(김보진, “독일의 기업금융과 자본시장의 최근 변화 - 우리나라 기업금융과 자본시장 제도 개선에의 시사점 -”, 서울대학교 법학 제43권 제2호, 서울대학교 법학연구소, 2002, 37면 각주 21 참조).

M&A 붐이 영향을 미치게 되면서 영미식 지배구조에 관심이 증가하게 되었다. 독일에서도 세계화 및 그에 따른 기업환경의 변화에 맞춰 자본시장의 육성과 기업경영의 개혁을 위한 회사법과 자본시장 관련 법률을 제·개정하는 등 변화가 일기 시작하였다.⁶⁸⁾

그에 따라 이하에서는 본 연구의 주제에 부합하는 내부통제제도와 관련하여, 독일주식법상 위험관리 및 통제시스템 구축의무에 관한 사항을 도입하게 된 근거 법률에 해당하는 법률, 즉 1998년 4월 제정되어 5월 1일 시행된 「기업의 통제 및 투명성에 관한 법률 (Gesetz zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmen, KonTraG, 이하 ‘콘트라법’이라 함)」의 개요와 취지를 파악함으로써 독일의 기업 관련 법률 개혁의 특성을 이해하고, 「독일 주식회사법(Das deutsche Aktiengesetz in koreanischer Übersetzung, AktG, 이하 ‘주식법’이라 함)」상 내부통제제도에 관하여 검토한다.

II. 콘트라법

1. 개요

1998년 제정된 콘트라법은 다음과 같이 세 가지 기본원칙에 입각하여 제정되었다. 즉 ① 독일주식법은 추후 강행규정을 가급적 늘리지 않는 방향으로 발전해야 하고, ② 회사의 지배구조는 가능한 한 각 회사들의 자율적인 조직에 의해야 하며, ③ 주식법은 공개회사들이 국제 자본시장에서의 요청에 부응하는 데 필요한 장치를 적기에 제공해야 한다는 것 등을 제시한다.⁶⁹⁾

2. 내용

독일 정부는 콘트라법을 제정하여 이사에게 위험관리책임을 부여하고, 위험관리 및 통

68) 김화진, “독일의 기업금융과 자본시장의 최근 변화 - 우리나라 기업금융과 자본시장 제도 개선에의 시사점”, 서울대학교 법학 제43권 제2호, 서울대학교 법학연구소, 2002, 39-40면.

69) 김화진, 앞의 논문, 40면.

제시스템 구축을 통해 기업이 노출될 수 밖에 없는 잠재적 위험을 체계적으로 분석하고자 하였다.⁷⁰⁾ 이러한 콘트라법은 이사, 감사회, 주주총회 및 주식, 금융기관의 의결권행사 등 회계 및 감사에 관한 개정사항을 다룸으로써 주식법과 상법, 기타 관련 법제를 개정하는데 영향을 미쳤다.⁷¹⁾⁷²⁾

특히 이사회에 위험조기경보시스템 구축의무를 부여하는 근거 규정을 독일 상법과 주식법에 마련하여 지배구조를 개선시킬 수 있도록 함으로써 위험조기경보시스템 구축의무를 유한책임회사를 제외한 모든 기업에 강제하게 하는데 영향을 미쳤으며, 이로써 체계적인 위험관리 및 통제의 효과성 확보에 기여하였다. 이 밖에도 「독일 유한회사 현대화 및 남용방지법(Gesetz zur Modernisierung des GmbH-Rechts und zur Bekämpfung von Missbräuchen, MoMiG)」, 「독일 기업안정화 및 구조조정법(Gesetz über den Stabilisierungs- und Restrukturierungsrahmen für Unternehmen, StaRUG 2021)」 등 독일 기업지배구조의 현대화에 많은 영향을 미쳤다. 특히 독일 기업안정화 및 구조조정법은 위기상황을 조기에 선제적으로 식별해야 할 의무를 모든 유한책임회사까지 확대 적용함으로써 실질적으로는 모든 법인에 의무를 부여한 법으로 알려져 있다.⁷³⁾

70) Хайбуллина Дания Радиковна et al., “Рекомендации Turnbull Review Group и Закон о контроле и прозрачности в бизнесе (KonTraG)”, АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОСТИ: НАУКА И ОБЩЕСТВО, 2017, p. 43.

71) 박승복 외 6, “독일의 회사법등의 개정동향”, 월간상장 2001년 1월호, 한국상장회사협의회, 2001, 55-56면.

72) 콘트라법은 경영이사회에 감독체계를 개선하는 일반조항만 신설하였기에 일반적인 조건의 내용 형성에 간접적인 동기를 부여할 뿐이라고 평가되기도 한다.

73) Jürgen Günther, “KonTraG – Law on Control and Transparency in the Corporate Sector”, 29. April 2025 (last visited 2025.11.06.)

<<https://en.antaes-is.de/blog/kontra-gesetz-kontrolle-transparenz-unternehmensbereich>>

III. 주식법

1. 개요

독일의 경우 이사의 신인의무를 구성하는 주요부분으로 내부통제시스템 구축의무를 인정하고 있다. 이러한 의무는 2단계에 걸쳐 성문화되었는데, 1단계는 상기와 같이 1998년 시행된 콘트라법에 근거하여 상법과 주식법 개정을 통해 반영된 것이고, 2단계는 2021년 7월 1일 시행된 「금융시장 건전성 강화법(Finanzmarktintegritätsstärkungsgesetz, FISG, 이하 ‘FISG법’이라 함)」⁷⁴⁾에 근거하여 주식법 개정이 재차 이루어진 것이다.⁷⁵⁾

1단계에서는 기업지배구조의 대대적인 개혁을 위하여 등장한 콘트라법에 따라 ‘감사의 대상과 범위’에 관하여 정하고 있는 상법 제317조를 개정하였고, ‘조직(組織), 부기(簿記)’에 관하여 정하고 있는 주식법 제91조를 개정하여 두 법률과 규정의 상호관련성이 있도록 하였다. 우선 주식법 제91조 제2항을 신설하여 이사회에 회사의 존속을 위협하는 상황 전개를 조기에 인식할 수 있는 조치를 취해야 할 의무 및 이와 관련된 감독체계를 수립할 의무를 부여하였고, 상법 제317조 제4항을 신설하여 감사의 대상과 범위에 ‘상장회사의 경우 감사는 이사회가 주식법 제91조 제2항에 따라 적절한 형태로 의무를 이행했는지 여부와 그에 따라 설립된 모니터링 시스템이 그 임무를 수행할 수 있는지 여부도 평가해야 한다’⁷⁶⁾고 정함으로써 주식법 제91조 제2항의 실질적 이행이 강제되도록 하였다.

74) FISG법 제15조(주식회사법 개정안)를 통해 2021년 7월 1일부터 시행되는 독일주식법 제91조, 제100조, 제107조, 제109조, 제124조, 제143조, 제209조, 제256조, 제258조, 제293d조, 제404a조, 제405조, 제407조, 제407a조 및 2022년 1월 1일부터 시행되는 제93조가 개정되었다(Artikel 15 – Finanzmarktintegritätsstärkungsgesetz (FISG)).

<https://www.buzer.de/15_FISG.htm>

75) 김정호, “내부통제시스템과 이사의 법적 책임 - 특히 독일 주식법의 상황을 소개하며 -”, 상사법연구 제41권 제3호, 한국상사법학회, 2022, 157면.

76) §317 Gegenstand und Umfang der Prüfung (감사의 대상 및 범위)

(4) Bei einer börsennotierten Aktiengesellschaft ist außerdem im Rahmen der Prüfung zu beurteilen, ob der Vorstand die ihm nach § 91 Abs. 2 des Aktiengesetzes obliegenden Maßnahmen in einer geeigneten Form getroffen hat und ob das danach einzurichtende Überwachungssystem seine Aufgaben erfüllen kann.

2단계에서는 주식법 제91조 제3항을 신설하여 이사회로 하여금 적절하고 효과적인 내부통제시스템과 위험관리시스템을 구축해야 할 의무를 부여하고 있으며, 그 방법에 대해서는 재량적 결정이 가능하도록 하였다.

이와 같이 독일주식법에서는 내부통제제도에 관한 일반규정을 마련하고 있다. 이하에서 각 규정의 구체적인 내용과 그에 관한 해석에 관하여 검토한다.

2. 내용

(1) 위험조기경보시스템 구축의무

1) 개념

독일주식법 제91조 제2항에서는 이사회가 회사의 존속을 위협하는 상황 전개를 조기에 인식할 수 있도록 적절한 조치를 취해야 함을 정하고 있는데,⁷⁷⁾ 이를 위험조기경보시스템 구축의무라 한다.⁷⁸⁾⁷⁹⁾

2) 회사의 존속을 위협하는 상황

여기에서 ‘회사의 존속을 위협하는 상황’, 즉 이러한 위험은 어느 정도의 수준이어야 하는지에 관하여 경영학적 관점과 법적 관점의 해석이 나뉜다.

77) 독일주식법에 관한 정보는, 이형규, 『독일 주식법』 (2024년 개정판, 제2판), 법무부, 2024 번역서를 참고하였다.

78) 이러한 감독의무는 경영진의 전반적인 책임의 일부라는 점을 고려하여 법안 청문회를 통해 제93조가 아닌 제91조에 위치하게 되었다(Deutscher Bundestag, 「Gesetzentwurf der Bundesregierung Entwurf eines Gesetzes zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich (KonTraG)」, 13/9712, 28. 01. 1998, p. 15).

79) 본 규정은 회사의 존속을 위태롭게 하는 상황 전개의 인지만을 지향하고 있을 뿐 법률위반 회피를 대상으로 하는 제도는 아니라고 한다. 일반적으로 컴플라이언스 시스템은 회사의 존속을 위태롭게 한다는 수준보다는 낮은 수준의 법률위반을 대상으로 한다는 견해가 있다(Hammen/Horst 저, 이영중 역, “유럽 및 독일의 컴플라이언스법에 대한 체계적 개관”, 아주법학 제5권 제2호, 아주대학교 법학연구소, 2011, 250-251면).

경영학적 관점에서는 기회(계획에서 벗어나는 잠재적인 긍정적인 편차)와 위협 또는 좁은 의미의 위협(계획에서 벗어나는 잠재적인 부정적인 편차)을 함께 고려하는 것으로 다루어지며, 이러한 위험관리의 핵심은 주식법상 ‘회사의 존립을 위협하는 상황’을 조기에 파악해야 하는 것과 연결된다. 이때 ‘회사의 존립을 위협하는 상황’은 개별적인 위험요소들 이라기 보다는 ‘일반적으로 기업 전반에 걸쳐 발행하는 일련의 사건’들을 의미하는 것으로, 가령 계약위반, 기타 사유로 인하여 발생하는 유동성 부족의 위협 등이 될 수 있다고 본다.⁸⁰⁾ 그러므로 이러한 위험조기경보시스템은 잠재적인 손해의 규모와 관계없이 모든 개별적인 위험을 식별, 분석, 평가 및 관리하는 것을 포함한다고 보고 있다.⁸¹⁾

법적 관점에서는 콘트라법 입법이유서에 따라 ‘위험이란 가령 위험한 거래, 회계부정, 법규위반 중에서도 개개 회사 또는 기업집단 전체의 재산상황, 재무상황, 수익상황에 본질적으로 악영향을 미칠 수 있는 상황전개를 지칭한다’고 밝히고 있으며, 법문언어 지적이고 있는 바와 같이 ‘회사의 존립을 위협할 정도’여야 할 것이므로, 직접적으로 회사의 도산(파산)을 야기하거나 또는 도산(파산)위험을 본질적으로 증대시키는 정도로 해석함이 타당할 것이다.⁸²⁾

이와 같은 위험의 정도를 바라보는 관점의 차이는 감사의 감사범위의 확정과도 연결된다. 상장회사의 감사에 대하여 이사회가 위험조기경보시스템 구축의무를 이행하고 있는지 여부를 감사할 의무가 상법 제317조 제4항에 따라 부여됨에 따라 공인회계사협회(Institut der Wirtschaftsprüfer, IDW)에서 발행한 ‘IDW PS 340(감사표준 340)’에 기하여 감사를 실시한다. 이때 경영학적 관점에서는 조기경보의 대상이 되는 위험을 회사의 존립을 위협할 정도까지는 아니더라도 회사가 직면할 수 있는 모든 위험을 그 대상으로 하고 있는데, 이는 IDW PS 340에 따라 이루어진다는 점에서 그 범위가 다소 폭넓게 요구되고 있다. 즉 IDW PS 340에서는 위험조기경보시스템의 최소설계기준을 정의하고, 기

80) Werner Gleißner, “Risikomanagement 20 Jahre nach KonTraG: Auf dem Weg zum entscheidungsorientierten Risikomanagement”, DER BETRIEB Nr. 46, 2018, p. 2769.

81) Nikolaus Bunting, “Das Früherkennungssystem des § 91 Abs. 2 AktG in der Prüfungspraxis – Eine kritische Betrachtung des IDW PS 340 –”, working paper series No. 127, Institute for Law and Finance, p. 3.

82) 김정호, 앞의 논문, 159면.

업의 위험관리능력을 감사할 수 있는 기준을 제공하는데, 당해 기준에서는 위험의 범위를 ‘일반적인 위험’으로 정하고 있다는 점에 기인한다. 그러나 주식법상 위험의 범위는 특정되지 않고 단지 ‘적절한 조치’, 즉 위험조기경보시스템을 구축하여 회사의 존립을 위협하는 상황을 조기에 파악하는 것만 요구한다는 점에서 괴리가 발생한다는 점이 지적되고 있다.⁸³⁾ 왜냐하면 감사의 감사범위와 관련하여 독일 정부 입법 초안에서는 주식법 제91조 제2항의 조치에 대한 감사의 평가의무는 필요한 조치가 취해졌는지, 그 조치가 적절하고 효과적으로 이행되었는지, 모니터링 시스템이 검토대상기간 전체에 걸쳐 존재했는지에 대해서만 판단할 것을 요구한다고 보고 있다는 점에서⁸⁴⁾ 실무상 감사의 범위와는 차이를 발생시킨다.

3) 시스템 구축시 고려사항

위험조기경보시스템을 구축할 때 이사회에서 고려해야 하는 사항으로는 해당 회사의 규모, 업종, 구조, 자본시장 접근성 등에 따라 달라질 것이기에 위험조기경보시스템 구축의 무의 구체적인 형태를 명시적으로 법률에 규정할 필요는 없다는 것이 독일 정부의 입법이 유서상 설명이다. 단지 내부모니터링시스템은 회사의 존속을 위협할 만한 상황을 조기에, 즉 회사의 존속을 보장하기 위한 적절한 조치를 취할 수 있는 시점에 파악할 수 있도록 설계되어야 함을 밝히고 있다.⁸⁵⁾ 여기에는 구성원, 조직, 절차 또는 운영상의 조치를 포함할 수 있는데, 조치의 수준과 그 내용에 대해서는 이사회에 재량권을 인정하고 있다는 점에서 경영판단을 허용한다고 볼 것이다.⁸⁶⁾

4) 기업집단에 대한 위험조기경보시스템 구축의무의 확장 여부

위험조기경보시스템 구축의무가 이사가 속한 회사 뿐만 아니라 기업집단으로 확장되어 적용되는지 여부에 대해서는 주식법 제91조 제2항 법문언에 의해서는 확인할 수 없다. 이

83) Nikolaus Bunting, *op. cit.*, pp. 2-3.

84) Deutscher Bundestag, *op. cit.*, p. 27.

85) *Ibid.*, p. 27.

86) Nikolaus Bunting, *op. cit.*, p. 7.

와 관련하여 독일 정부의 입법이유서에서는 회사의 존속을 위협할 정도의 상황 전개는 기업집단의 재산상태나 재무상태 또는 수익상태에서도 동일하게 나타나는 것이므로, 독일 상법 제290조상 모회사의 경우 자회사에서 발생하는 비상상황이 모회사의 존속을 위협할 수 있는 정도라면 기존 회사법의 범위 내에서 기업집단 전체에 대한 감독 및 관리의무가 인정될 수 있다고 한다.⁸⁷⁾

(2) 상장회사의 내부통제시스템 및 위험관리시스템 구축의무

1) 개념

2021년 7월 1일 시행된 FISG법 제15조의 개정에 따라 독일주식법 제91조 제3항이 신설되었다. 당해 규정에서는 ‘상장회사의 이사회는 그 밖에도 영업활동의 범위와 기업의 위험상황에 관한 적절하고 효과적인 내부통제시스템 및 위험관리시스템을 갖추어야 한다’고 정함으로써 상장회사 이사회에 내부통제의무를 부여하고 있다.

독일 정부의 입법 초안에 따르면, 위와 같이 새로운 법적 의무를 상장회사 이사회에 부여하고 있지만, 이사회의 회사에 대한 조직적 의무(주의의무)가 있음을 고려할 때⁸⁸⁾ 특히 자본시장 중심의 회사가 주의의무를 이행하기 위해서는 일반적으로 내부통제 및 위험관리 시스템을 구축하는 것이 필수적인 것이라고 추정할 수 있다고 한다. 그 근거로는 독일 기업지배구조코드 중 네 번째 원칙에서도 이러한 시스템 구축의무를 명시하고 있고,⁸⁹⁾ 이는 기업들로 하여금 중요성을 강조하기 위한 목적으로 법적 의무화하였음을 밝히고 있다.⁹⁰⁾

87) 김정호, 앞의 논문, 160면; Deutscher Bundestag, *op. cit.*, p. 15.

88) 독일주식법 제93조 제1항 제1문에서는 ‘이사는 그의 업무집행에서 통상적이고 성실한 영업지휘자의 주의를 다하여야 한다’고 정함으로써 이사의 주의의무를 명시하고 있다.

89) 독일 기업지배구조코드 제4.1.4조에서는 ‘위험관리 및 위험통제에 있어 이사는 적정성의 원칙을 준수하여야 한다’고 정하고 있다.

90) Gesetzentwurf der Bundesregierung, 「Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Finanzmarktintegrität (Finanzmarktintegritätsstärkungsgesetz - FISG)」, Bundesrat Drucksache 9/21, 01.01.2021, p. 130.

2) 내부통제시스템

내부통제시스템이란 사업운영의 유효성(Wirksamkeit)과 효율성, 재무보고의 적법성, 관련 법규의 준수를 보장하기 위한 원칙, 절차 및 조치를 포함하는 것으로 본다. 비상장회사의 이사회는 독일주식법 제93조 제1항에서 정하는 주의의무에 따라 적절한 시스템을 구축해야 할 의무를 부담할 수 있으므로, 내부통제 및 위험관리시스템을 도입할지 여부는 이사회에 재량에 맡긴다. 그러나 상장회사의 경우에는 사업범위와 회사상황에 부합하는 위험프로필을 고려하여 적절하고(Angemessenes), 효과적인(Wirksamkeit) 내부통제 및 위험관리시스템 구축을 의무화한다는 점에서 이사회에 재량권은 제한적일 수 밖에 없고, 단지 이러한 시스템을 구체적으로 어떻게 설계할지 여부만 이사회에 재량에 속한다고 본다. 여기에서 '유효성·효과적(Wirksamkeit)'이라는 것은 모든 중요한 위험을 탐지, 관리 및 완화시키는데 적합한 시스템을 의미한다.⁹¹⁾⁹²⁾

3) 위험관리시스템

독일에서 위험관리의 발전은 콘트라법에 기하여 앞서 살펴본 위험조기경보시스템 구축 의무가 이사회에 부여됨으로써 핵심적인 요소로 자리잡게 되었으며, 제91조 제3항에 따른 위험관리시스템 구축의무 또한 새롭게 도입되었다. 이와 관련하여 회사의 존속을 위협할 만한 위험을 조기에 인식하여 적절한 조치를 취할 의무인 위험조기경보시스템 구축의무와 위험관리시스템 구축의무는 중첩될 여지가 있다.

91) Gesetzentwurf der Bundesregierung, *op. cit.*, p. 131.

92) 내부통제시스템을 어떻게 구축해야 법이 요구하는 수준에 부합하는지에 관하여 독일주식법 제91조 제3항은 '유효성(Wirksamkeit)과 상당성(Angemessenes)'의 원칙을 천명하고 있다고 한다. 즉 유효성의 경우 내부통제 및 위험관리를 위한 시스템이 해당 회사의 영업연도 전반에 걸쳐 예정대로 시행되고 준수될 수 있는 정도라면 유효하다고 볼 수 있는 것이며, 상당성의 경우 '기대가능하지 않은 조치를 취해서는 안 된다'는 비례의 원칙을 수용한 것이라 한다. 이는 2020년 개정 전 독일 기업지배구조코드 제4.1.4조에서는 '위험관리 및 위험통제에 있어 이사는 상당성의 원칙을 준수하여야 한다'고 정하였으나, 2021년 개정된 내용에 따르면 '상당성(Angemessenes)'이라는 용어 대신 '적정성(Eignung)'이라는 용어를 사용하고 있으나, 독일주식법에서는 여전히 '상당성(Angemessenes)'이라는 용어를 사용하고 있다고 한다. 이러한 연혁적 내용과 상당성의 원칙에 관한 내용을 상세히 다루고 있는 연구로는, 김정호, 앞의 논문, 163-165면 참조.

이를 두고 독일 정부의 입법초안에서는 위험조기경보시스템은 포괄적인 위험관리시스템의 일부만을 포섭하는 것으로 다루어지므로 상장회사의 이사회가 적절하고 효과적인 위험 관리시스템을 구축할 의무를 이행하는 경우라면 일반적으로 제91조 제2항에 따른 의무도 이행한 것으로 간주되어 별도의 모니터링 시스템을 구축할 필요가 없다고 보고 있다. 또한 위험조기경보시스템 구축의무는 상장여부를 불문하고 모든 회사의 이사회에 적용되는 것이지만, 위험관리시스템 구축의무는 상장회사 이사회에 대하여만 추가적으로 포괄적인 위험관리시스템을 구축할 의무를 부여한다는 점을 명확히 밝히고 있다.⁹³⁾

(3) 정보소통시스템 구축 필요성

상기와 같이 이사회를 통해 이사가 위험조기경보시스템, 내부통제시스템, 위험관리시스템을 구축하기 위해서는 이사로 하여금 회사의 재무상태에 대하여 지속적인 감독이 가능한 환경을 조성할 주의의무 또한 부여된다고 봄이 타당하다.⁹⁴⁾ 가령 공익기업인 회사의 감사회의 경우 감사위원회를 설치할 의무가 있는데(§107(4) sent.1), 이러한 감사위원회의 각 위원은 위원장을 통해 감사위원회의 업무를 담당하는 회사 내 중앙부서장에게 직접 정보를 요청할 수 있고(§107(4) sent.4), 위원장은 감사위원회 위원 전원에게 획득한 정보를 전달해야 하며(§107(4) sent.5), 정보를 획득한 경우 이사회에 지체없이 통보해야 하는 의무를 부여하고 있으므로(§107(4) sent.6), 이러한 정보전달 등의 소통이 원활히 이루어질 수 있는 시스템을 마련할 필요성이 요구된다.

93) Gesetzentwurf der Bundesregierung, *op. cit.*, p. 131.

94) 미국 Caremark International Inc. 대표소송에서 델라웨어법원은 이사회는 회사의 준법감시시스템이 적절하게 작동되고 있는지 감독할 의무가 있다고 선언하고, 이사회가 적절한 보고 및 정보소통시스템을 보장하기 위한 성실한 노력을 해야 한다고 판시한 바 있으며(698 A.2d 968-970), 우리 대법원도 합리적인 정보 및 보고시스템과 내부통제시스템을 구축하고 이를 제대로 작동하도록 배려할 의무가 이사회를 구성하는 이사 개개인에게 있다고 판시하여 같은 입장을 취하고 있다(대법원 2008. 9. 11. 선고 2006다68636). 정보 및 보고시스템에 관한 판례에 대해서는, 박세화, “상법상 준법통제프로그램에 관한 실무적 쟁점 및 입법적 정비방안에 관한 고찰”, 상사법연구 제33권 제2호, 한국상사법학회, 2014, 132-133면 각주 27에서 인용하였다.

IV. 내부고발자보호법

1. 개요

2023년 7월 2일 독일은 기업과 관청의 불법행위를 고발하는 내부자를 보호하기 위하여 「내부고발자보호법(Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen, HinSchG)」⁹⁵⁾을 시행하였다. 이는 2019년 10월 23일 유럽연합이 제정한 「유럽연합법 위반행위 신고자 보호를 위한 지침」의 법적 안정성 및 지침의 실질적 이행을 위하여 도입되었다.⁹⁶⁾⁹⁷⁾

2. 내용

(1) 보호대상에 관한 사항

1) 보호대상으로서 내부고발자

내부고발자보호법은 내부고발자 자연인 본인(§1(1)), 신고 또는 공개의 대상인 사람, 신고 또는 공개의 영향을 받는 그 밖의 사람을 보호대상으로 한다(§1(2)). 여기에서 내부고발자란 ‘내부고발자 본인의 직업활동과 관련하여 또는 어떠한 직업활동을 준비하던 중에 위반에 관한 정보를 획득하여 이를 본 법률에 따라 지정된 신고사무소에 신고하거나 공개

95) 당해 법률은 세계법제정보센터 홈페이지에서 제공하는 번역본을 참조하였다.

<https://world.moleg.go.kr/web/wli/lgsInfoReadPage.do?CTS_SEQ=50804&AST_SEQ=69>

96) 세계법제정보센터, “독일, 「내부고발자 보호법」 시행”, 법제동향, 2023.08.14. (최종방문 2025.12.13.)

<https://world.moleg.go.kr/web/dta/lgsITrendReadPage.do?A=A&searchType=all&searchPageRowCnt=10&searchNtnlCls=4&searchNtnl=DE&CTS_SEQ=50805&AST_SEQ=72&ETC=5>

97) 2025년 3월 독일은 유럽사법재판소(European Court of Justice, ECJ)로부터 내부고발자 보호를 위한 EU지침을 이행하는데 시간이 오래걸림으로써 그 책임을 다하지 못했음을 이유로 3,400만 유로의 벌금을 부과한 바 있다(tagesschau, “EuGH verurteilt Deutschland zu Millionenstrafe”, 06.03.2025). (최종방문 2025.12.13.)

<<https://www.tagesschau.de/inland/innenpolitik/eugh-deutschland-whistleblower-100.html>>

하는 자(자연인)'를 말한다.

2) 내부고발자에 대한 보복금지

기업은 내부고발자에 대하여 해고와 같은 보복행위를 해서는 안 되며(§36(1)),⁹⁸⁾ 내부고발자와 관련이 있고 직업활동과 관련하여 보복을 당한 제3자도 그 보호대상이 된다 (§34(2)).

그럼에도 보복금지에 관한 사항을 위반한 경우 원인제공자는 내부고발자에게 보복금지 위반으로 인하여 발생한 손해를 배상할 의무가 있으며(§37(1)), 이러한 보복금지위반은 질서위반을 구성한 것으로 보아 5만 유로 이하의 과태료를 부과할 수 있다(§40(2)3. 및 (§40(6)). 이러한 보복금지위반은 고용관계, 직업교육관계, 그 밖의 계약관계의 성립 또는 승진에 대한 청구권을 이유로 대항할 수 없다(§37(2)).

3) 내부고발자의 면책 및 허위신고시 배상책임

내부고발자는 신고 또는 공개한 정보의 획득 또는 정보에 대한 접근에 대하여 획득 또는 접근이 그 자체로 독립적인 범죄행위에 해당하지 않는 경우에는 법적 책임을 지지 않는다(§35(1)). 또한 공개제한에 관한 사항을 위반한 것이 아니고 위반을 적발하기 위하여 정보전달이 필요한 것으로 가정할 만한 충분한 이유가 있었던 경우 신고 또는 공개시 이루어진 정보전달에 대해서는 법적 책임을 지지 않는다(§35(2)).

반면 내부고발자가 고의 또는 중과실로 인하여 부정확한 정보를 신고 또는 공개함으로써 손해가 발생하였다면 이를 배상해야 한다(§38). 즉 위반사항에 관한 부정확한 정보를 공개하는 것은 금지됨에도 불구하고(§32(2)), 고의로 부정확한 정보를 공개한 자에게는 질서위반을 구성한 것으로 보아 2만 유로 이하의 과태료를 부과할 수 있다(§40(1) 및

98) 내부고발자에 대하여 보복 행사의 협박 및 시도 또한 금지되고(§36(1)), 직업활동과 관련하여 불이익을 받는 내부고발자가 본 법에 따른 신고 또는 공개로 인하여 불이익을 받았다고 주장하는 경우 이러한 불이익은 해당 신고 또는 공개에 대한 보복으로 추정한다. 이때 내부고발자에게 불이익을 준 사람은 불이익이 충분히 정당한 사유에 기초하였다는 사실 또는 신고나 공개에 기초하지 않았다는 사실을 입증해야 한다(§36(2)).

§40(6).

(2) 신고 또는 공개대상인 '위반에 관한 정보'

'위반에 관한 정보'라 함은 내부고발자가 근무 중이거나 근무하였던 기관의 고용주 또는 내부고발자가 직업활동을 이유로 접촉 중이거나 접촉하였던 그 밖의 기관이 이미 범하였거나 범할 가능성이 매우 높은 실제 또는 잠재적 위반 및 이러한 위반의 은폐 시도에 관한 합리적 의심 또는 지식을 말한다(§3(3)).

여기에서 '위반'이란 내부고발자 보호법 제2조에서 정하는 대물적 적용범위로 정하는 사항 또는 법 영역과 관련된 직업·사업·근무활동의 일환으로 이루어지는 위법한 작위나 부작위를 의미하며, 법 영역의 규제목표 또는 목적에 반하는 불법적인 작위나 부작위를 포함하는 개념이다(§3(2)).

(3) 위반에 관한 정보에 영업비밀이 포함된 경우

내부 또는 외부 신고 또는 공개 대상인 위반에 관한 정보에 영업비밀이 포함된 경우에는 일정한 사항에 해당하면 영업비밀을 관할 신고사무소에 전달하거나 공개하는 것이 허용된다.

즉 위반을 적발하기 위하여 영업비밀을 포함한 정보의 내용 전달 또는 공개가 필요하다고 내부고발자가 가정할 만한 충분한 이유가 있는 경우, 내부고발자가 신고 또는 공개시점에 신고 또는 공개한 정보가 사실이라고 가정할 만한 충분한 이유가 있었던 경우(§33(1)2), 정보가 본 법의 적용범위에 속하는 위반과 관련된 경우 또는 이에 해당한다고 내부고발자가 신고시점에 가정할 만한 충분한 이유가 있었던 경우(§33(1)3)에 해당되면 영업비밀이 포함된 정보라 할지라도 신고사무소에 전달하거나 공개할 수 있다.

(4) 내부 신고사무소의 설치

고용주(기업)는 피고용인이 내부신고를 위하여 접촉할 수 있는 1개 이상의 기관이 설치 및 운영되도록 조치해야 하는데(§12(1)), 이는 피고용인이 50명 이상인 기업에 한하여 적

용된다(§12(2)). 다만 증권서비스회사, 유가증권 관련 자료제공서비스, 증권거래소, 은행법 및 증권기관법에 따른 기관, 증권금융거래의 거래상대방(금융거래상대방 및 비금융거래상대방), 자산운용사, 보험감독법상 감독을 받는 자⁹⁹⁾는 피고용인의 수와 상관없이 내부 신고사무소의 설치의무가 있다(§12(3)). 이를 위반한 경우에는 질서위반을 구성한 것으로 보아 2만 유로 이하의 과태료를 부과할 수 있다(§40(2)2. 및 (§40(6)).

이러한 내부 신고사무소는 해당 기업 또는 조직단위에 고용된 한 사람·여러 피고용인으로 구성된 작업조직 또는 제3자에게 업무를 위탁하는 방식으로 설치될 수 있다(§14(1)). 내부 신고사무소의 업무를 위탁받은 사람은 업무를 수행 함에 있어 독립적이어야 하고 (§15(1)), 전문지식을 갖추어야 한다(§15(2)). 또한 이들은 내부 신고사무소를 위한 활동 외에 다른 업무와 의무를 수행 및 이행할 수 있는데, 이 경우 그 업무나 직무로 인하여 이 해충돌이 발생하지 않도록 해야 한다.¹⁰⁰⁾

(5) 신고절차

내부 신고사무소는 내부고발자에 대하여 ① 7일 이내 신고접수사실의 확인, ② 위반에 관한 사항이 대물적 적용범위¹⁰¹⁾에 해당하는지 심사, ③ 내부고발자와의 접촉 유지, ④

99) 즉 보험감독법(Gesetz über die Beaufsichtigung der Versicherungsunternehmen (Versicherungsaufsichtsgesetz, VAG))의 감독을 받는 자로는 보험사업자, 보험지주회사, 특수목적보험회사, 보증기금, 연금기금 등을 말한다(§1(1)).

100) 고용주(기업)의 내부 신고사무소 설치의무가 인정되는 것 이외에도 본 법에서는 연방이 추가 외부 신고사무소를 설립할 수 있도록 하고 있으며 그에 따라 신고절차, 신고에 관한 사항, 사무소의 독립성 보장과 업무교육, 신고보고서의 공개 등이 이루어질 수 있도록 해야 한다(§23 내지 §29). 또한 연방이 연방법무청에 외부신고를 위한 기관(연방 외부 신고사무소)을 설립하도록 하고 있는데, 이는 주행정 및 기초자치단체행정과 관련한 신고를 위하여 주별로 자체 외부 신고사무소를 둘 수 있으며, 연방금융감독원이나 연방기업연합감독청 등이 외부 신고사무소로서 역할을 수행하도록 정하고 있다 (§19 내지 §22).

101) 대물적 적용범위에 해당하는 위반은 10가지로 열거하고 있으며(§2(1)), 이 중 ‘연방과 주의 법령 및 유럽연합과 유럽원자력공동체의 직접 적용되는 법령에 대한 그 밖의 위반(§2(1)3.)’에 해당하는 내용 20가지(a.~t.) 중 상법(회사)과 관련된 사항으로는 ① 주식회사의 주주권 규정을 위한 법령 (§2(1)3.r.), ② 상법 제316a조 제2문에 따른 공익기업 회계감사에 관한 법령(§2(1)3.s.), ③ 상법 제264d조에서 의미하는 상장회사, 상법 제340조 제1항에서 의미하는 금융기관, 상법 제340조 제4항 제1문에서 의미하는 금융서비스기관, 상법 제340조 제4a항 제1문에서 의미하는 증권기관, 상법 제340조 제5항 제1문에서 의미하는 기관, 상법 제341조 제1항에서 의미하는 보험회사 및 상법

접수된 신고의 타당성 심사, ⑤ 필요시 내부고발자에게 추가 정보 요청, ⑥ 적절한 후속 조치¹⁰²⁾의 실행, ⑦ 신고접수사실의 확인 후 3개월 이내 또는 접수가 확인되지 않은 경우 신고접수 후 늦어도 3개월 7일 이내에 후속조치에 관한 사항과 그 이유를 회신해야 한다 (§17).¹⁰³⁾

(6) 합의의 효력

내부고발자의 권리 또는 본 법에 따라 보호받는 그 밖의 사람의 권리를 제한하는 것을 내용으로 하는 합의는 무효로 한다(§39).

V. 검토

본 절에서는 독일의 콘트라법 제정에 따른 상법상 감사의 이사의 위험조기경보시스템 구축의무의 이행에 관한 감사의 범위, 주식법상 위험조기경보시스템, 내부통제시스템, 위험관리시스템의 구축의무에 관한 사항, 내부고발자보호법을 통한 기업의 내부고발자 보호에 관한 사항을 전반적으로 검토하였다.

독일주식법 제91조는 단계적으로 개정작업이 이루어졌다. 우선 콘트라법 제정에 따라

제341조 제4항 제1문에서 의미하는 연금기금의 회계를 포함한 회계보고에 관한 법령(§2(1)3.t.)이 해당된다. 이 밖에도 포괄적인 내용들이 열거되어 있는데, 가령 자금세탁 및 테러자금조달방지를 위한 법령을 위반하는 경우(§2(1)3.a.), 제품안전 및 적합성에 관한 기준이 포함된 법령을 위반하는 경우(§2(1)3.b.), 환경보호에 관한 기준이 포함된 법령을 위반하는 경우(§2(1)3.h.), 사업자와 소비자 간의 계약과 관련된 소비자 권리 및 소비자 보호, 결제계좌와 금융서비스 분야 및 가격표시 관련 소비자 보호 및 부정거래 방지를 위한 법령을 위반하는 경우(§2(1)3.n.), 개인정보보호를 위한 법령을 위반하는 경우(§2(1)3.p.), 정보기술보안을 위한 법령을 위반하는 경우(§2(1)3.q.) 등과 같이 사업 분야에 따라, 기업경영 전반에 공통적으로 적용될 수 있는 사항들까지 광범위하게 다루고 있음을 알 수 있다.

102) 즉 후속조치로는 ① 고용주(기업)이나 해당 조직 단위에 대하여 내부조사를 실시하고, ② 당사자 및 작업조직과 접촉을 하거나, ③ 다른 관할기관으로의 이첩, ④ 증거부족 또는 그 밖의 이유에 따른 절차 종결, ⑤ 추가조사를 위한 내부조사를 담당하는 작업조직 또는 관할관청으로의 인계가 있다 (§18).

103) 외부 신고사무소의 신고절차에 대하여는 §28(외부 신고절차), §29(외부 신고사무소의 후속조치)에서 확인할 수 있다.

독일주식법 제91조 제2항이 신설되어 비상장 및 상장회사에 대하여 위험조기경보시스템 구축의무를 부여하였다는 점이다. 이러한 위험이 무엇인가에 대하여 법적 관점과 경영학적 관점에서 차이를 보이지만, 법적 관점에서는 회사의 존속을 위협할 만한 상황이 전개되는 것, 즉 회사의 도산(파산)을 야기하거나 그러한 위험을 본질적으로 증대시키는 정도로 다루고 있으며, 무엇보다 회사의 존속을 위협할 만한 상황을 조기에, 즉 회사의 존속을 보장하기 위한 적절한 조치를 취할 수 있는 시점에 파악할 수 있도록 설계되어야 할 것을 요구하고 있다는 점을 확인하였다. 또한 이러한 위험조기경보시스템 구축의무는 법문언상 언급되고 있지 않으나 모회사의 자회사에 대한 의무를 이행해야 하는지에 대해서는 입법 이유서상 자회사에서 발생한 재산상태, 재무상태, 수익상태 등에 있어 비상상황이 모회사의 존속을 위협할 수 있는 정도인 때에는 기업집단 전체에 대한 감독 및 관리의무가 인정될 수 있다는 점을 확인하였다.

다음으로 FISG법의 개정을 통해 독일주식법 제91조 제3항이 신설되어 상장회사에 대하여 내부통제시스템 및 위험관리시스템 구축의무를 포괄적으로 부여하였다는 점이다. 이때 위험조기경보시스템은 포괄적인 위험관리시스템의 일부만을 포섭하는 것으로 다루어 지므로 상장회사의 이사회가 적절하고 효과적인 위험 관리시스템을 구축할 의무를 이행하는 경우라면 일반적으로 제91조 제2항에 따른 의무도 이행한 것으로 간주되어 별도의 모니터링 시스템을 구축할 필요가 없다고 보고 있다는 점을 통해 이사회에 중첩적인 의무에 따른 부담을 해소하였다고 볼 수 있다. 이 밖에도 위와 같은 내부통제제도의 원활한 작동을 위하여 정보소통시스템의 구축이 필요성을 확인하였다.

또한 기업 컴플라이언스의 실효성을 위한 하나의 장치로서 수반되어야 하는 제도로서 내부고발자보호를 꼽을 수 있다. 내부고발자보호법은 기업내부의 법률위반 등 사항에 대하여 내부인의 고발 및 그에 따른 절차, 고발자 보호 등에 관한 사항을 다루고 있다. 기업으로 하여금 내부고발이 가능한 신고사무소를 설치하도록 의무를 부과함으로써 기업 내부에서 선제적으로 문제를 인식하고 통제 및 조치할 수 있도록 하였다는 점이 특징이다. 내부고발자에 대하여 보복이 이루어진 경우, 내부고발자의 허위신고가 있는 경우 등 법정사항을 위반한 경우 과태료 부과가 가능하도록 함으로써 내부고발자 보호와 부당한 내부고

발에 대한 제재의 균형을 갖추도록 하였다는 점을 참고할 수 있다.

제 4절 | 일본

I. 개관

2000년대 국제적인 금융위기, 기업범죄에 따른 경영진에 대한 책임이 문제되는 사안들이 발생하면서 일본에서도 기업지배구조의 개선과 기업 자체의 내부통제시스템을 구축할 필요성이 있음을 각성하게 되었다. 그에 따라 회사법상 경영통제, 일본판 SOX에 해당하는 금융상품거래법상 회계통제¹⁰⁴⁾에 관한 내부통제시스템이 도입되었다.

본 연구에서 다루는 일본회사법은 수차례 개정을 통해 내부통제시스템 구축에 관한 사항을 이사의 법적 의무로 확정하였고, 이는 모자회사를 형성하는 기업집단에 대해서도 적용되도록 하였다는 점이 주된 특징이다. 또한 일본은 내부통제시스템과 내부고발시스템의 연계성을 고려하여 공익통보자보호법을 운영함으로써 내부통제시스템의 실효성 있는 운영을 도모하고 있는데, 이하에서 그 내용을 검토한다.

II. 회사법

1. 개요

2002년 개정 일본상법에서 내부통제시스템의 구축에 관한 사항을 도입하기 전에는 판례상 개념으로만 존재하였다. ‘내부통제’라는 용어는 2000년 9월 20일 오사카지방법원이

104) 금융상품거래법에서는 증권거래법에 따른 내부통제보고제도를 통해 내부통제시스템 자체에 결함이 있더라도 시장에 공개된 정보의 불법성 여부를 판단하는 것으로 대처해 왔으나, 이제는 조기에 대응해야 함을 밝히고 있다(表島哲, “内部統制に関わる監査役の責任に関する考察”, 千葉経済論叢 (66), 千葉経済大学, 2022, 224頁).

판시한 ‘대화은행주주대표소송(大和銀行事件)’¹⁰⁵⁾에서 처음 언급되었다. 당시 대화은행 뉴욕지점의 직원이 약 11억 달러의 손실을 발생시켰음에도 이를 발견하지 못한 대표이사, 뉴욕지점장 지위에 있던 이사, 그 밖의 이사, 감사원 등에 대하여 선관주의의무의 일환으로 대표이사 및 담당이사는 내부통제시스템의 구축의무가 있으며, 기타 이사 및 감사에게는 감시의무가 있음을 확인한 판결이었다. 이후 2002년 4월 고베제강소주주대표소송(神戸製鋼所株主代表訴訟)에서는 회사가 내부통제시스템을 구축해 두었다 할지라도 그 시스템이 기능하지 않으면 이사는 책임을 면할 수 없다는 것을 확고히 하였다. 그리하여 기업의 최고경영자의 지위에 있는 대표이사가 내부통제시스템을 구축하지 않고 방치한 결과로써 사내에서 이루어진 불법행위를 몰랐다는 변명을 하는 것만으로는 그 책임을 면할 수 없다고 판단하였다.¹⁰⁶⁾ 또한 2004년 야쿠르트소송(ヤクルト事件) 등이 제기됨에 따라,¹⁰⁷⁾ 일본 내에서는 기업 컴플라이언스 미흡에 따른 사건으로 인하여 신뢰를 해치는 사태가 발생하자 2005년 개정 일본회사법에서는 주식회사의 건전한 경영을 위한 방안으로 적정한 기업지배구조의 확보가 중요하다고 보아 내부통제시스템을 도입하였다.

즉 일본은 2002년 개정상법에서 ‘위원회등 설치회사’를 도입하여 감사위원회의 직무수행을 위한 체제로서 ‘이사의 직무집행이 법령·정관에 적합할 것을 확보하기 위한 체제’라는 개념을 확립하였다. 즉 대규모인 위원회등 설치회사에 한하여 내부통제시스템 구축의무를 부여한 것이다.

이후 2005년 회사법을 기존 상법전에서 분리하여 독립편제하면서 내부통제시스템 구축의무를 모든 회사로 확대하였고, 일본회사법시행규칙을 통해 모회사 및 자회사로 구성된 기업집단에 대해서도 내부통제시스템 구축의무가 있음을 명시하였다.¹⁰⁸⁾ 그러나 당시 시

105) 大和銀行事件判決 (大阪地判 2000年 9月 20日, 資料版商事法務 199号, 248頁) .

106) だい つよし, “第3回 「判例」 から見る日本の内部統制”, 2006.06.19. (최종방문 2025.12.20.)

<<https://xtech.nikkei.com/it/article/tousei/20060614/240922/>>

107) 여기에서 언급된 대화은행, 고베제강소, 야쿠르트 사건에서 다루어진 내부통제에 관한 사실관계와 판시사항에 대하여는, 松井 隆幸, “取締役及び監査役の内部統制責任に関する判断における内部監査の役割”, 会計プロフェッション 第8号, 青山学院大学大学院会計プロフェッション研究学会, 2013 참조.

108) 곽관훈, “기업집단과 내부통제시스템 - 일본 회사법상 기업집단 내부통제시스템을 중심으로 -”, 경제법연구 제17권 제2호, 한국경제법학회, 2018, 6면.

행규칙에서는 내부통제시스템을 어떠한 내용과 수준으로 구축을 해야 하는지에 관하여 명시하고 있지 않았기에 이사의 직접적인 법적 책임으로 보는 데에는 한계가 있었다. 그리하여 2014년 회사법을 개정하여 법무성령이 정하는 하나의 체제로만 존재하던 내부통제시스템 구축의무를 회사법상 의무로 격상시켜 현재까지 적용되고 있다.¹⁰⁹⁾¹¹⁰⁾

이하에서는 이사의 감시의무와 그 확장된 개념으로 내부통제시스템 구축의무, 기업집단에서의 내부통제시스템 구축에 관한 사항을 규정한 일본회사법의 내용을 검토한다.

2. 내용

(1) 이사의 감시의무

일본에서의 이사의 감시의무는 우리나라와 마찬가지로 이사는 이사회 의 구성원으로서 대표이사의 업무집행을 감시(감독)할 의무를 부담한다고 해석하는 것이 통설적 견해이다.¹¹¹⁾ 즉 이사는 회사와의 위임관계를 기초로(일본회사법 제330조), 회사에 대하여 선관주의의무에 좇아 업무를 집행하며(일본민법 제664조), 이사회 의 구성원으로서 이사회에 상정된 사항뿐만 아니라 대표이사의 전반적인 업무집행을 감시하고, 이사회를 통하여 업무집행이 적절하게 이루어질 수 있도록 감시의무를 부담한다. 이러한 이사의 감시의무는 선관주의의무의 일부로 이해하는 것이 정합적이라고 한다.¹¹²⁾ 다만 이사가 회사의 모든 업무집행에 대하여 구체적인 상황을 적시에 확인한다는 것은 비현실적이기 때문에 전통적으로 선관주의의무의 위반 여부를 심사할 때 실무상 고려되어 온 법리로 자리잡은, 즉 타 이어나 종업원에 대한 신뢰가 인정되어야 한다는 신뢰의 원칙 내지 신뢰의 권리를 고려하

109) 광관훈, 앞의 논문(주108), 8-9면.

110) 이후 2019년에도 회사법이 개정되었으나, 내부통제시스템 구축의무 관련 사항은 아니었고, 가상주주총회·이사의 보수·임원배상책임보험과 회사보상·주식교부 등에 관한 사항이 도입되었다. 2019년 개정 일본회사법에 관한 연구로는, 박수영, “2019년 일본 회사법개정의 주요 내용”, 동북아법연구 제14권 제3호, 전북대학교 동북아법연구소, 2019 참조.

111) 김태진, 앞의 논문, 141면.

112) 何家林, “取締役の内部統制システム構築義務の法的本質 (2·完) : 米国法との比較において”, 阪大法學 73(5), 大阪大学法学会, 2024, 92頁.

여 판단해야 한다고 한다.¹¹³⁾

(2) 내부통제체제 구축에 관한 사항

1) 판례에 의한 내부통제시스템 구축의무

대화은행 판결을 계기로 오사카지방법원을 포함한 여러 법원에서 대표이사 및 담당이사의 내부통제구축의무, 기타 이사 및 감사의 감시(감독)의무를 인정하는 판결이나 소견이 지속하여 나왔고, 판례에 의해 내부통제구축의무나 감시의무가 이사의 선관주의의무 내지 충실의무의 하나로 구성되기 시작하였다.¹¹⁴⁾

대화은행 판결에 따르면, 건전한 회사 경영을 하기 위해서는 위험관리체제(소위 내부통제시스템)를 정비해야 하고, 그 대강에 대해서는 이사회에서 결정하나, 업무집행을 담당하는 대표이사나 업무담당이사를 통해 담당부서의 위험관리체제를 결정할 수 있도록 직무를 부여하여 리스크 관리체제를 구축해야 한다고 보았다.¹¹⁵⁾

반면 고베제강소 판결의 화해소견에서 따르면 대화은행 판결과는 달리 내부통제시스템과 위험관리체제라는 직접적인 사고방식을 채택하지 않고 내부통제시스템의 핵심으로서 컴플라이언스 체제를 구축해야 한다고 밝히고 있다.¹¹⁶⁾ 이때 내부통제시스템이 불충분한지 여부를 판단할 때에는 ‘일반적으로 예상되는 부정행위를 방지할 수 있을 정도로 구축되었는지’ 여부를 기준으로 한다. 통상적으로 쉽게 예측하기 어려운 부정행위를 예방하지 못하였더라도 이를 예측해야 한다고 볼 특별한 사정이 없는 한 이를 이유로 이사 개인에게 배상책임을 인정하는 것은 가혹하기 때문이다. 그에 따라 이사에게 책임을 묻기 위해

113) 이는 미국의 법리와도 일치한다. 다만 신뢰의 원칙에 강력한 효과를 인정할 경우 회사의 업무를 부정하게 집행하는지 여부를 확인하는 감시의무를 몰각시킬 수 있다고 지적된다. 신뢰의 원칙에 관한 판결과 회사법적·형법적 관점에서의 구체적인 논의에 대해서는, 道仁, “取締役の監視義務と信賴の原則”, 法と政治 第69卷 第4号 (2019年 2月), 653-654頁 참조.

114) 麦島哲, 앞의 논문, 228면.

115) 위험관리체제를 어떠한 내용으로 정비할 것인지 등은 경영판단의 문제임을 밝히고 있다(河合正二, “グループ経営における内部統制システムの構築と運用 (I) — 内部統制システムの法的性質を中心として —”, 金沢星稜大学論集 第45卷 第1号, 平成 23 年 8 月, 8頁).

116) 河合正二, 前掲論文, 8-9頁.

서는 내부통제시스템이 현저히 불합리한지 여부를 기준으로 판단하고 있다.¹¹⁷⁾¹¹⁸⁾

2) 회사법에 의한 내부통제시스템 구축의무

일본회사법에서는 이사회설치회사 이외의 회사의 경우 이사가 1인인 경우에는 정관에 다른 정함이 없는 한 회사의 업무를 집행할 포괄적인 권한을 가진다. 이사가 2인 이상인 경우에는 정관에 다른 정함이 없는 한 이사의 과반수로써 회사의 업무집행에 관한 사항을 결정해야 하고, 이때 일정한 사항에 관한 결정¹¹⁹⁾은 각 이사에게 위임할 수 없도록 하고 있다(일본회사법 제348조 제1항 내지 제3항). 즉 이사회설치회사 이외의 회사에 대해서는 내부통제체제에 관한 결정을 각 이사에게 위임할 수 없도록 하고 있다.

반면 이사회설치회사 이외의 대회사에 대해서는 내부통제체제에 관한 결정을 이사의 과반수로 결정할 수 있도록 하고 있다. 즉 이사회설치회사 이외의 대회사의 경우에는 이사로 하여금 직무집행이 법령 및 정관에 적합함을 확보하기 위한 체제 그 외 주식회사의 업무 및 해당 주식회사 및 그 자회사로 이루어진 기업집단의 업무의 적정성을 확보하기 위하여 필요한 것으로서 법무성령에서 정하는 체제의 정비에 관한 사항을 이사의 과반수로써 결정해야 한다(일본회사법 제348조 제4항 및 동조 제3항 제4호). 여기에서 '업무의 적정성을 확보하기 위하여 필요한 체제'라 함은 ① 이사의 직무집행에 관한 정보의 보존 및 관리에 관한 체제, ② 회사의 손실위험의 관리에 관한 규정 기타 체제, ③ 이사의 효율적인 직무집행을 확보하기 위한 체제, ④ 사용인의 직무집행이 법령·정관에 적합할 것을 확보하기 위한 체제, ⑤ 회사·모회사·자회사로 이루어진 기업집단에 있어서 업무의 적

117) 전준영, “내부통제시스템 구축의무와 이사의 책임”, 상사법연구 제40권 제4호, 한국상사법학회, 2022, 267면에서 인용.

118) 그러나 내부통제시스템 정비에 관하여 임원의 책임을 다루는 판례는 많지 않고, 임원의 책임을 인정하는 사안도 한정되어 있다고 한다(이효경, “일본의 내부통제제도 및 사례에 관한 검토”, 선진상사법률연구 통권 제79호, 법무부, 2017, 42면).

119) 여기에서 '일정한 사항에 관한 결정'이라 함은 ① 지배인의 선임과 해임, ② 지점의 설치·이전·폐지, ③ 제298조 제1항 각호(제325조에서 준용하는 경우를 포함한다)의 사항, ④ 이사의 직무집행이 법령 및 정관에 적합함을 확보하기 위한 체제 그 외 주식회사의 업무 및 해당 주식회사 및 그 자회사로 이루어진 기업집단의 업무의 적정성을 확보하기 위하여 필요한 것으로서 법무성령에서 정하는 체제의 정비, ⑤ 제426조 제1항에 따른 정관의 정함에 의한 제423조 제1항의 책임의 면제를 말한다(일본회사법 제348조 제3항 각호).

정성을 확보하기 위한 체제를 의미한다. 나아가 ⑥ 이사가 2인 이상인 경우 업무결정의 적정한 수행을 확보하기 위한 체제, ⑦ 감사의 감사가 실효적으로 이루어질 수 있도록 확보하기 위한 체제¹²⁰⁾에 관한 사항을 포함하여 결정해야 하며, ⑧ 감사설치회사 이외의 주식회사인 경우 이사가 주주에게 보고해야 할 사항의 보고를 위한 체제 등을 고려해야 한다.¹²¹⁾

이러한 내부통제체제에 관한 사항을 결정할 권한은 이사회설치회사로서 대회사의 경우에 그 이사회¹²²⁾에게도 주어진다. 즉 ‘이사의 직무집행이 법령 및 정관에 적합함을 확보하기 위한 체제 그 외 주식회사의 업무 및 해당 주식회사 및 그 자회사로 이루어진 기업집단의 업무의 적정성을 확보하기 위하여 필요한 것으로서 법무성령으로 정하는 체제의 정비’에 관한 사항(즉 내부통제체제에 관한 사항)을 결정함으로써 그 감독체제를 정비하여야 한다(일본회사법 제362조 제4항 제6호¹²³⁾ 및 제5항).

여기에서 ‘업무의 적정성을 확보하기 위하여 필요한 체제’라 함은 ① 이사의 직무집행에 관한 정보의 보존 및 관리에 관한 체제, ② 회사의 손실위험의 관리에 관한 규정 기타

120) 일본회사법시행규칙 제98조 제4항 제4호에 따르면, 업무의 적정성을 확보하기 위하여 필요한 체제에는 감사설치회사의 경우 감사에 대한 보고에 관한 체제를 포함하여 결정해야 한다고 정하고 있다. 즉 감사설치회사의 이사·회계참여·사용인이 감사설치회사의 감사에게 보고하는 체제, 감사설치회사의 자회사의 이사·회계참여·감사·집행임원·업무를 집행하는 사원·법 제598조 제1항의 직무를 수행할 자·그 밖에 이러한 자에 상당하는 자·사용인 또는 이러한 자로부터 보고를 받은 자가 감사설치회사의 감사에게 보고하는 체제가 해당된다. 또한 감사설치회사의 감사에 대하여 보고를 한 자가 당해 보고한 것을 이유로 불리한 대우를 받지 않도록 보장하기 위한 체제(제5호), 감사설치회사의 감사의 직무집행에 관하여 발생하는 비용의 선급 또는 환급절차 기타 직무집행에 관해 발생하는 비용 또는 채무의 처리에 관련된 방침에 관한 사항(제6호), 그 밖에 감사설치회사의 감사의 감사가 실효적으로 이루어질 수 있도록 확보하기 위한 체제(제7호)가 해당된다.

121) 일본회사법시행규칙 제98조 (업무의 적정성을 확보하기 위한 체제).

122) 공개회사, 감사설치회사, 위원회설치회사는 반드시 이사회를 설치해야만 하며(일본회사법 제327조 제1항, 제976조 제22호), 당해 이사회는 이사 전원으로 조직되어 업무집행에 관한 의사를 결정하고, 이사의 직무집행을 감독하며, 대표이사의 선임과 해임에 관한 사항을 결정하는 필요기관이다(일본회사법 제362조 제1항 및 제2항).

123) 일본회사법 제362조 제4항 제6호는 다음과 같다.

(取締役会の権限等) 第三百六十二条

4 取締役会は、次に掲げる事項その他の重要な業務執行の決定を取締役に委任することができない。
七 第四百二十六条第一項の規定による定款の定めに基づく第四百二十三条第一項の責任の免除

체제, ③ 이사의 효율적인 직무집행을 확보하기 위한 체제, ④ 사용인의 직무집행이 법령·정관에 적합할 것을 확보하기 위한 체제, ⑤ 회사·모회사·자회사로 이루어진 기업집단에 있어서 업무의 적정성을 확보하기 위한 체제¹²⁴⁾를 의미한다. 나아가 ⑥ 감사설치회사 이외의 회사인 경우에는 이사가 주주에게 보고해야 할 사항의 보고를 위한 체제 및 ⑦ 감사설치회사인 경우 감사의 감사가 실효적으로 이루어지도록 확보하기 위한 체제¹²⁵⁾를 포함하여 결정해야 한다(일본회사법시행규칙 제100조 제2항 및 제3항).

이렇게 구축된 내부통제시스템은 사업보고에 의해 공시된다. 즉 내부통제시스템 구축에 관한 이사회 결의내용의 개요 및 내부통제시스템의 운용상황의 개요는 사업보고서에 기재되어야 하고(일본회사법시행규칙 제118조 제2호), 감사설치회사에서는 그 내용을 감사가 감사하여 그 내용이 상당하지 않다고 인정할 때에는 그 취지와 이유를 감사보고서에 기재하여야 한다(일본회사법시행규칙 제129조 제1항 제5호).

앞서 살펴본 바와 같이 내부통제는 기업활동과 독립하여 구축되는 것이 아닌 ‘직무집행, 업무의 적정성’ 등과 같은 표현을 통해서 알 수 있듯이 일상업무에 통합되는 형태로 구축되므로, 이사·집행임원·업무를 집행하는 사원 등을 포괄하여 업무에 종사하는 모든 사람은 업무를 통해 내부통제를 수행한다는 특징을 가지게 된다. 그에 따라 내부통제시스템은 구축하였다고 해서 완성되는 것이 아니라 업무수행 중 조직 자체, 조직을 둘러싼 환경에 대응하여 항상 검토되어야 하기에 경영자에게는 기업조직의 상황을 고려하여 어떠한 내용과 범위의 위험을 관리하고 통제할 것인가에 집중하여 내부통제시스템을 정비 및 운용해야 한다.¹²⁶⁾

124) 구체적으로는 일본회사법시행규칙 제100조 제1항 제5호 각호에 따르면, i) 회사의 자회사의 이사·집행임원·업무를 집행하는 사원·법 제598조 제1항의 직무를 수행할 자·그 밖에 이러한 자에 상당하는 자(다목 및 라목의 ‘이사 등’이라 함)의 직무집행에 관한 사항의 회사에 대한 보고에 관한 체제, ii) 회사의 자회사의 손실위험 관리에 관한 규정 그 밖의 체제, iii) 회사의 자회사의 이사 등의 효율적인 직무집행을 확보하기 위한 체제, iv) 회사의 자회사의 이사 등 및 사용인이 직무집행이 법령 및 정관에 적합하도록 확보하기 위한 체제에 관한 사항을 결정해야 한다.

125) 업무의 적정성을 확보하기 위하여 필요한 체제에는 감사설치회사의 경우에는 감사에 대한 보고에 관한 체제를 포함하여 결정해야 한다. 이에 관한 구체적인 내용은 일본회사법시행규칙 제100조 제3항 각호에서 정하고 있는데, 이는 이사회설치회사 이외의 대회사에 적용되는 내부통제체제의 내용을 다루고 있는 제98조 제4항 제4호의 내용과 동일하다.

126) 市原尚子, “取締役等の内部統制構築義務における課題(ダスキン株主代表訴訟控訴審判決を踏まえ

(3) 모회사 이사의 자회사에 대한 감시·감독의무

앞서 살펴본 바와 같이, 일본회사법은 기업집단 즉 그룹전체의 관점에서 내부통제시스템 구축 및 운용에 관한 의무를 규정하고 있다.¹²⁷⁾ 즉 2015년 5월 1일 시행된 개정회사법에 도입된 내용으로 모회사의 이사에 대하여 선관주의의무로서 ① 기업집단의 상황에 따라 해당 기업 그룹 내에 필요한 내부통제시스템을 정비하고, ② 기업집단 전체의 가치향상을 유지 및 발전시키는 것에 의해 모회사의 기업가치를 유지 및 향상시킬 의무를 부여하고 있다.¹²⁸⁾

그러나 이는 전통적인 법인격의 법리 하에서는 완전히 일치하지 않다고 볼 여지가 있다. 즉 모회사 이사가 자회사에 대하여 감독의무를 부담하는가와 관련하여, 원칙은 모회사와 자회사는 별도의 독립된 법인이므로 법인격부인을 적용해야 하는 예외적인 상황에 처하지 않는 한 모회사의 이사가 자회사 이사의 업무집행의 결과로 인하여 자회사에 발생한 손해(또는 모회사에 손해를 입힌 경우)에 대하여 임무해태에 따른 책임을 부담하지 않기 때문이다. 그러나 예외적으로 모회사의 이사가 자회사를 지시하는 등 실질적으로 자회사의 의사결정을 지배하였다고 평가할 수 있는 때에는 모회사에 발생한 손해에 대하여 모회사의 이사는 책임을 지기 때문에,¹²⁹⁾ 일본회사법상 기업집단의 내부통제시스템을 구축하는 것은 타당하다고 할 것이다.

이는 일본 경제산업청의 입장과도 일치한다. 즉 경제산업청이 발표한 “그룹 거버넌스 시스템에 대한 실무지침(그룹 가이드라인)”¹³⁰⁾에 따르면, 모회사의 이사회는 그룹 전체의 내부통제시스템 구축에 관한 기본방침을 결정하고, 자회사를 포함하여 시스템의 구축 및

て)”, 神戸学院法学 第49卷第2号, 2021, 247頁.

127) 모회사가 자회사의 근로자에 대하여 기업집단 내부통제시스템의 구축에 따른 의무를 부담한다는 것을 인정한 최초의 판례로, 2018년 2월 15일자 이비덴 사건(イビデン事件)이 있으며, 이에 관한 사실관계 및 연구로는, 岡田陽介, “内部統制システム構築義務と公益通報者保護法改正(一)”, 愛媛大学機関リポジトリ, 2025, 45-47頁 참조.

128) 곽관훈, 앞의 논문(주108), 9-10면.

129) 河合正二, “親会社取締役の子会社監督責任に関する判例の動向”, 中京ロイヤー 第35号, 中京大学法務研究所, 2021年 9月, 95頁.

130) 経済産業省, “グループ・ガバナンス・システムに関する実務指針(グループガイドライン)”, 2019年 6月 28日, 69-70頁.

운용상황을 감시·감독할 책무가 있다고 밝히고 있다. 비록 모회사 이사의 자회사 관리·감독에 관한 법률상 명문의 규정은 부재하나, 모회사 이사에게는 모회사의 자산으로서의 자회사 주식의 가치를 유지하기 위하여 자회사를 적절히 관리할 의무가 있다는 점에서 모회사 이사의 자회사 감독의 직무가 존재한다고 해석된다는 것이다.

이와 같이 모회사 이사에게는 자회사에 대한 감시·감독의무가 인정되고, 그에 따라 자회사의 내부통제시스템 구축 및 운용의무 또한 모회사 이사에게 귀속된다 할 것이다. 즉 일본회사법은 기업집단에서의 내부통제시스템 구축에 관한 의무를 이사회에 부여하고 있는데, 이러한 기업집단, 그룹 전체의 내부통제시스템 구축은 ① 자회사에서의 내부통제시스템 구축 책임, ② 모회사에 의한 관리·지원이라는 두 가지 측면을 가진다고 볼 수 있다. 현실적으로 해외에 설립된 자회사의 경우 스스로 의무를 이행할 인원이 충분하지 않다는 점에서 모회사의 지원이 필요한 경우가 많을 수 밖에 없다는 점이 지적되기도 한다.¹³¹⁾

그렇다면 모회사 이사가 이행해야 하는 구체적인 내부통제시스템의 구축·운용 감독은 어느 범위로 어떻게 이루어져야 할 것인가? 경제산업청의 그룹 가이드라인에 따르면 통상 모회사의 이사에게 일정한 재량이 인정되어 판단의 과정이나 내용이 현저하게 불합리한 경우를 제외하고 선관주의 의무 위반을 묻지 않는다고 해석되고 있지만, 모회사의 이사가 이러한 재량의 범위를 넘어 부적절한 대응을 하고 있던 경우라면 감사역·감사 등 위원회·감사위원회에 의한 이사의 직무집행에 대한 감사를 통해 그 개선·시정을 촉구할 수 있을 것이라고 보고 있다.¹³²⁾

이때 그룹 전체의 내부통제시스템에 대한 감사는 독립적으로 이루어져야 하며, 지배구조의 보호관점에서 게이트키퍼로서 중요한 역할을 한다. 특히 회계감사인인 경우 재무보고의 신뢰성 확보 관점에서 내부통제시스템의 유효성을 감사해야 하므로, 모자회사간 감사역의 상호연계 및 상호평가가 이루어져야 한다는 것이 그룹 가이드라인에서 제시하는 바이다.¹³³⁾

131) *Ibid*, p. 69 각주 58 인용.

132) *Ibid*, p. 70.

133) *Ibid*, p. 71.

Ⅲ. 공익통보자보호법

1. 개요

(1) 현황

일본은 내부통제시스템과 내부고발시스템의 연계성을 고려하여 공익통보자보호법을 운영하고 있다.¹³⁴⁾ 즉 공익통보자보호법은 조직 내에서 발생하는 법령위반 등의 행위를 내부에 통보하거나 외부에 신고함으로써 제재할 수 있게 하고, 이 과정에서 통보 내지 신고한 자, 즉 공익통보자를 보호하는 것을 목적으로 하여 제정되었다.¹³⁵⁾ 수 차례 개정을 통해 당해 법률의 개선을 해 왔음에도 일본 기업 내에서는 내부통보제도에 관한 인식이나 제도의 효과에 대하여 근로자가 충분히 파악조차 하지 못하고 있다는 점이 지적되고 있다.

2024년 2월 일본 소비자청에서는 「내부통보제도에 관한 근로자 1만명 앙케이트 조사의 결과에 관하여(内部通報制度に関する就労者1万人アンケート調査の結果について)」¹³⁶⁾ 라는 보고서를 통해 근로자가 내부통보제도를 이해하고 있는지, 내부통보창구가 설치되어 있는지를 인식하고 있는지, 내부통보에 대한 인식 등을 조사한 결과를 발표하였다.

이 중 조직 내에 내부통보창구가 설치되어 있는지에 관하여 근로자 수가 300명을 초과하는 사업장의 경우, ‘설치되어 있음을 알고 있다(45.6%)’, ‘설치되어 있지 않음을 알고 있다(12.3%)’, ‘설치되어 있는지 모른다(42.1%)’의 응답을 보였다(그림1).

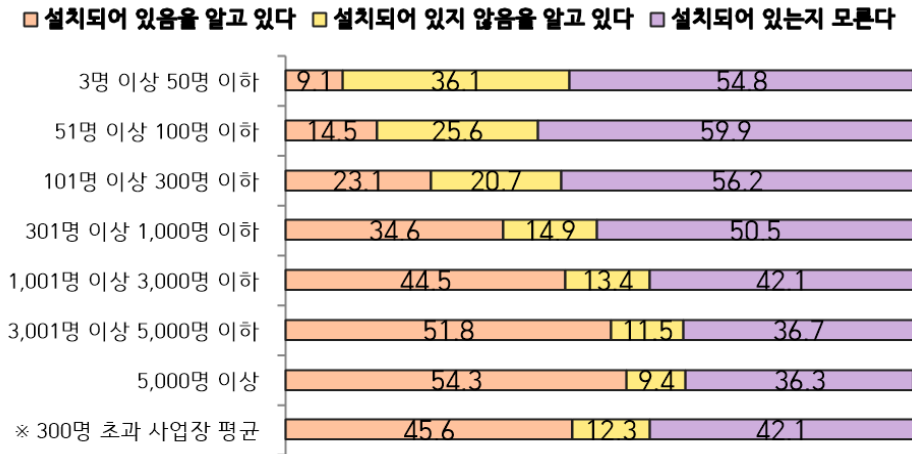
134) 2018년 이비덴 사건에서는 자회사의 종업원 사이에 교제요구 및 성희롱(스토커 등)이 문제된 사안에서, 모회사가 기업집단의 사업장 내에서 종업원으로 하여금 상담창구제도가 있음을 주지시키고, 이용을 촉구하였으며, 상담창구를 통해 상담으로 대응을 하고 있었다면, 자회사가 자회사의 前 종업원에 대하여 대응을 게을리한 것만으로는 모회사는 자회사의 前 종업원에 대하여 손해를 배상할 책임이 없다고 판단하였다. 이는 모회사의 자회사 종업원에 대한 신의직상 의무가 있음을 인정한 것이며, 내부통보제도의 운용상황 등을 연관지어 언급하고 있다는 점에서 이 두 제도는 상호관련성 있게 다루어진다고 볼 수 있다(岡田陽介, 前掲論文, 47頁).

135) 일본의 공익통보자보호법은 ‘소비자 문제 해결’이라는 문제의식 하에서 제정되었기에 내부고발자의 보호를 강화시켰다기 보다는 기업의 위법행위 예방을 중심으로 하였다는 관점이 있다(노미리, 앞의 논문, 255-256면).

136) 이 조사는 2023년 11월 사업자의 내부통보제도의 실효성 향상을 위한 시책으로 참고되기 위하여 이루어졌으며, 근로자가 300명 이하의 사업자에게는 내부통보제도에 관한 노력의무가 있음을 밝히고 있다(消費者庁, “内部通報制度に関する就労者1万人アンケート調査の結果について”, 令和6年2月, 2頁).

[그림1] 내부통보창구 설치에 관한 인지도¹³⁷⁾

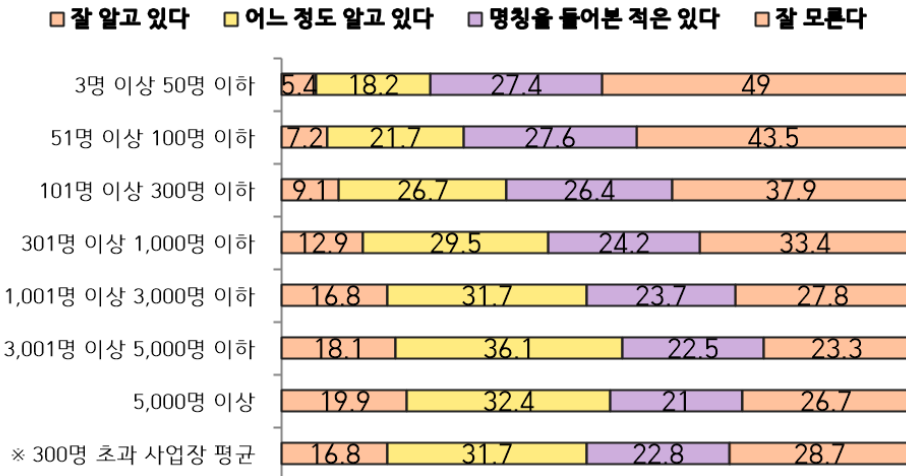
(단위: %)



또한 근로자 스스로가 내부통보제도가 무엇인지 이해하고 있는지에 관하여 근로자수가 300명을 초과하는 사업장의 경우, '잘 알고 있다(16.8%)', '어느 정도 알고 있다(31.7%)', '제도의 명칭을 들어본 적은 있다(22.8%)', '잘 모른다(28.7%)'의 응답을 보였다(그림2).

[그림2] 내부통보제도에 관한 인지도¹³⁸⁾

(단위: %)



137) 消費者庁, 앞의 자료, 4頁 “【図5】内部通報窓口設置の認知度” 인용.

138) 消費者庁, 앞의 자료, 3頁 “【図1】内部通報制度の理解度” 인용.

이와 같이 내부통보창구의 설치유무나 제도에 관한 인지도가 근로자들 사이에서는 높지 않다는 점에서 제도의 실효성을 기하기에는 어렵다고 평가되고 있으며, 이를 개선하기 위하여 사내 연수 등을 통해 제도의 인지도를 향상시킬 수 있도록 사업자의 노력이 요구된다는 목소리가 높다.¹³⁹⁾

(2) 목적

2006년 제정된 「공익통보자보호법(公益通報者保護法)」은 특정 법령의 위반행위를 신고한 근로자에 대한 해고나 그 밖의 불이익한 조치로부터 근로자(공익통보자)를 보호하는 것을 내용으로 하였다. 이에 당해 법률은 공익통보를 한 ‘근로자’ 보호를 중심으로 하고 있기에 기업의 이익을 침해하는 것을 경계하고 있어 실질적으로 법 적용이나 실효성이 제한되고 있다고 평가되기도 하였으나,¹⁴⁰⁾ 수 차례 법 개정을 통해 제도의 실효성을 확보하기 위하여 노력하고 있다. 그리하여 2022년 6월 1일 시행법률, 2025년 6월 11일 시행법률, 2026년 12월 1일 시행예정인 공익통보자보호법은 공익통보자의 보호에 관한 사항을 폭넓게 개정하였다.

이하에서는 공익통보자보호법의 일반사항, 현행법과 2025년 6월 11일 공포되어 2026년 12월 1일 시행 예정인 법률의 주요 내용을 비교·검토한다.

139) 대체로 근로자들이 제도에 관하여 인식하게 되는 경로는 사내연수나 설명회(59.3%)가 상당하다는 점을 참고할 때, 신입사원이나 기존사원에 대한 연수, 정기적인 컴플라이언스 연수 등을 통해 근로자가 능동적으로 내부통보제도의 필요성과 내부통보절차, 내부통보시 비밀유지 등의 취급에 관한 사항 등을 주지시킬 필요가 있다고 한다(東京弁護士会, “内部通報制度の社内周知と認知度の向上について”, 2024년 5月号, 2024). (최종방문 2025.12.20.).

<<https://www.toben.or.jp/known/iinkai/koueki/column/20245.html>>

140) 권수진/윤성현, “공익신고제도의 개선방안에 관한 연구”, 연구총서 16-AA-03, 한국형사법무정책연구원, 2016, 2면.

2. 내용

(1) 보호대상에 관한 사항

1) 보호대상으로서 공익통보자

공익통보자보호법의 보호대상이 되는 공익통보자의 범위와 관련하여 기존에는 근로자(재직자)에 한하였으나, 2020년 개정되어 2022년 6월 1일 시행된 법률에서는 근로자에서 퇴직자(퇴직 후 1년 이내)와 법인의 임원까지 확대됨으로써(제2조 제1항) 실질적인 효용성을 가지는 법체계를 갖추게 되었다.¹⁴¹⁾ 이후 2025년 6월 11일 개정을 통해 공익통보자의 범주가 사업자와 업무위탁관계에 있는 프리랜서 및 업무위탁관계가 종료한 지 1년 이내의 프리랜서까지 확대하였다(제2조 제1항 제3호 및 제5조).

다만 공익통보자 중 근로자에게 근로계약상 성실의무에 사용자의 법률위반에 관한 업무수행은 포함되어 있지 않기에 근로자에게 공익통보를 요구할 수 있는가에 대한 물음이 발생한다. 그러나 기업의 법령위반 행위는 기업의 불이익으로 이어지므로 내부고발이나 공익통보는 기업의 이익손실을 억제한다는 점에서 근로계약의 부수적 의무 범주로 볼 수 있다는 해석에서 그 타당성을 찾을 수 있다(공익통보자보호법 제2조 제3항).

2) 공익통보자의 해고의 무효 및 불이익한 취급의 금지 등

공익통보자보호법상 공익통보자의 보호를 위한 사항으로는 공익통보를 이유로 한 근로자의 해고 및 근로자 파견계약의 해제를 무효로 하고 있다(공익통보자보호법 제3조 제1호 및 제4조).

불이익한 취급의 금지와 관련하여, 해고 이외에 강격, 감급, 퇴직급의 부지급 등의 행위(공익통보자보호법 제5조 제1항), 파견근로자인 당해 공익통보자의 교체를 요구하는 등의 행위(공익통보자보호법 제5조 제2항), 보수의 감액 기타 불이익한 취급(해임 제외)을 해서

141) 김형진, “일본 「공익통보자보호법」 개정의 주요내용과 시사점”, 외국 입법·정책 분석 제17호, 국회 입법조사처, 2022.01.19., 3면.

는 아니 된다(공익통보자보호법 제5조 제3항). 또한 공익통보자가 임원인 경우에는 공익 통보를 이유로 해임되었을 때 그 사업자에 대하여 해임으로 인하여 발생한 손해의 배상을 청구할 수 있도록 정하고 있으며(공익통보자보호법 제6조), 사업자는 공익통보에 의해 손해를 입었음을 이유로 공익통보자에 대하여 배상을 청구할 수 없도록 하고 있다는 점을 고려하여(공익통보자보호법 제7조), 공익통보를 하는 자는 타인의 정당한 이익 또는 공공의 이익을 해치지 않도록 노력해야 한다(공익통보자보호법 제10조).

(2) 공익통보 대상이 되는 ‘사실’

공익통보의 대상이 되는 사실은 ‘공공의 복지’, 즉 국민의 이익 등과 관련된 범죄행위 사실로서 법률에 열거된 법령 위반사항이 해당된다. 또한 공익통보자보호법은 형법, 식품위생법, 금융상품거래법, 일본농림규격등에관한법률, 대기오염방지법, 폐기물의처리및처리시설에관한법률, 개인정보의보호에관한법률과 동법 시행령에서 정하는 476개 법률이 적용되는 사항을 신고대상으로 정하고 있다.¹⁴²⁾

(3) 공익통보의 유형

공익통보는 통보처에 따라 ① 내부통보, ② 행정통보, ③ 외부통보로 구분된다. ① 내부통보는 공익통보자가 속한 회사 등 노무제공처 등을 통한 통보를, ② 행정통보는 신고 대상 사실에 대해서 처분 또는 권고 등을 할 권한을 가진 행정기관 등¹⁴³⁾을 통한 통보를, ③ 외부통보는 당해 통보대상 사실을 통보하는 것이 그 발생이나 이로 인한 피해의 확대를 방지하기 위하여 필요하다고 인정되는 자에 대한 통보를 의미한다.

142) 김형진, 앞의 보고서, 2면.

143) 공익통보자보호법 제2조 제4항에 따르면, 행정기관에는 내각부·공내청·디지털청 등이 있으며, 지방공공단체의 기관(의회 제외)이 포함된다.

[그림3] 공익통보사유에 따른 공익통보처¹⁴⁴⁾



공익통보자는 공익통보자보호법에서 정하는 요건을 갖추어 공익통보를 한 때에야 비로소 보호를 받을 수 있다.¹⁴⁵⁾ 즉 통보대상사실이 발생하거나 발생할 우려가 있다고 사료되는 경우에는 내부통보를 할 수 있다(공익통보자보호법 제3조 제1호). 또한 통보대상사실이 발생하거나 발생할 우려가 있다고 믿기에 충분히 상당한 이유가 있으며, 통보로 인한 피해확대를 방지하기 위하여 필요하다고 인정되는 때에는 행정기관 등에 공익통보를 할 수 있고, 특정한 사유가 인정되는 경우에는 외부통보를 할 수 있다. 여기에서 특정한 사유가 인정되는 경우라 함은 ① 해고 외 불이익한 취급을 받는다고 믿기에 상당한 이유가 있는 경우, ② 공익통보를 할 경우 그 사실에 관한 증거가 인멸되어 위조나 변조될 우려가 있다고 믿기에 상당한 이유가 있는 경우, ③ 공익통보를 통해 공익통보자에 대하여 알게 된 사항이 당해 공익통보자를 특정시키는 것임을 알면서도 사업자가 정당한 이유 없이 누설시킨다고 믿기에 충분히 상당한 이유가 있는 경우, ④ 사업자로부터 정당한 이유없이 공익통보를 하지 않을 것을 요구받은 경우, ⑤ 공익통보를 한 날로부터 20일을 경과하여도 통보대상사실에 대하여 조사를 실시한다는 등의 통지가 없거나 정당한 이유¹⁴⁶⁾ 없이 조사를 실시하지 않는 경우, ⑥ 개인의 생명 또는 신체에 대한 위협이나 개인의 재산에 대한 손해가 발생하거나 발생할 급박한 위험이 있다고 믿기에 충분히 상당한 이유가 있는

144) 김형진, 앞의 보고서, 3면 “[그림 1] 통보사유에 따른 공익통보처” 인용.

145) 김형진, 앞의 보고서, 2면.

146) 가령 공익통보자 본인의 동의가 있는 경우이거나, 경찰로부터 수사사항이 조회되었거나, 법원으로부터 문서의 송달이나 조사의 촉탁에 대한 대응이 있었다거나, 법령에 근거한 경우는 공익통보에 관한 조사 등을 담당하는 공익통보대응업무 종사자 간의 정보공유 및 대응에 있어 필요불가결하기에 정당한 이유에 해당한다고 볼 수 없다는 견해가 있다(日野 勝吾, “公益通報者保護法改正に伴う内部通報制度認証の活用に与える影響”, 生命保険論集 第217号, 公益財団法人 生命保険文化センター, 2021, 126-127頁).

경우를 말한다(공익통보자보호법 제3조 제3호 각목).

이와 같이 공익통보는 내부통보의 요건이 가장 완화되어 있고, 행정통보는 내부통보보다 더 엄격한 특징을 가지지만, 외부통보를 하기 위해서는 ‘민기에 충분히 상당한 이유’ 즉 진실상당성의 요건 뿐만 아니라 특정 사유를 충족해야 한다는 점에서 더욱 엄격한 요건을 갖추어야 할 것을 정함으로써 내부담당자 내지 기관에서 선제적으로 내부통보에 대한 대응과 조치가 가능하도록 하고, 내부통보로는 효과성을 확보하기 어려운 때에만 외부통보를 할 수 있게 한다는 점에서 타당한 절차라고 평가되고 있다.¹⁴⁷⁾

(4) 공익통보절차에 있어 사업자의 의무

사업자는 공익통보를 받으면, 당해 공익통보에 관한 통보대상사실을 조사하고, 그 시정에 필요한 조치를 취하는 업무(즉 공익통보대응업무)에 종사하는 자(즉 공익통보대응업무종사자)를 정해야 한다(공익통보자보호법 제11조 제1호). 이때 공익통보대응업무종사자나 공익통보대응업무종사자였던 자는 정당한 이유 없이 그 공익통보대응 업무에 관하여 지득할 수 있는 사항을 누설함으로써 공익통보자를 특정시켜서는 안 되며(공익통보자보호법 제12조), 이를 위반할 경우 30만 엔 이하의 벌금에 처한다(공익통보자보호법 제21조). 또한 공익통보자의 보호·공익통보의 내용을 활용함에 따라 국민의 생명·신체·재산 그 외의 이익보호에 관련되는 법 규정의 준수를 도모하기 위하여 공익통보에 적절히 대응하기 위한 체제의 정비 기타 필요한 조치를 취해야 한다(공익통보자보호법 제11조 제2호).

(5) 현행법과 시행 예정 법률의 주요 내용 비교

공익통보자보호법의 현행법과 시행 예정인 법률을 주요 내용을 비교·검토한다. 현행법과 시행 예정 법률의 큰 차이는 공익통보자의 범위를 파견근로자 및 특정수탁업자(프리랜서)로 확대하였다는 점, 공익통보자의 공익통보에 따른 불이익한 취급을 금지하고 있는데 그 금지의 범위를 근로계약관계의 해제를 무효로 하는 것에서 나아가 ‘그 이외의 불이익한 취급’으로 확대하여 보호하고 있다는 점, 공익통보자가 임원일 경우 현행법상 해임에

147) 노미리, 앞의 논문, 257면.

다른 손해배상청구만 인정하고 있으나, 시행 예정인 법률에서는 이를 해임 이외의 사항, 즉 보수의 감액 기타 불이익한 취급(해임을 제외한다)을 금지하는 사항까지 확대하는 내용을 신설하였다는 점이다.

또한 공익통보자의 공익통보를 방해하는 것을 금지하고 있는데, 즉 정당한 이유 없이 공익통보를 하지 않는 취지의 합의를 요구하거나, 공익통보를 한 경우에 불이익한 취급을 하는 사실을 알리거나, 그 외의 행위에 의한 공익통보를 방해해서는 안 되며, 이러한 공익통보 방해금지에 관한 규정을 위반하여 이루어진 합의 및 그 외의 법률행위는 무효이다(제11조의2 신설). 나아가 사업자는 정당한 이유 없이 공익통보자가 누구인지 밝히도록 요구하거나 기타 공익통보자를 특정하는 것을 목적으로 하는 행위 등 통보자의 탐색금지에 관한 사항을 정하고 있다(제11조의3 신설).

이 밖에도 벌칙규정과 관련하여 공익통보자에 대하여 해고 기타 불이익한 취급을 한 때에는(제3조 제1항 위반시) 당해 위반행위를 한 자에 대하여 6월 이하의 구금형 또는 30만 엔 이하의 벌금에 처하도록 하는 사항, 위반사항 등에 관한 시정조치나 권고, 명령 등을 이행하지 않은 자에 대하여 30만 엔 이하의 벌금에 처하도록 하는 사항을 신설하는 등 법의 실효성 확보를 위한 입법개선의 노력을 보이고 있다는 점을 참고할 수 있다.

구체적인 현행법과 시행 예정인 법률의 조문별 차이는 다음의 표에서 확인할 수 있다.

[표1] 일본 공익통보자보호법의 비교

현행	2026.12.01. 시행 예정
제2장 공익통보를 한 것을 이유로 하는 공익통보자의 해고의 무효 및 불이익한 취급의 금지 등 (제3조-제10조)	제2장 공익통보를 한 것을 이유로 하는 불이익한 취급의 금지 등 (제3조-제10조)
제1조(목적) 이 법은 공익 통보를 한 것을 이유로 하는 공익 통보자의 해고의 무효 및 불이익한 취급의 금지 등 및 공익 통보에 관해 사업자 및 행정 기관이 취해야 할 조치 등을 정함으로써 공익 통보자의 보호를 도모함과 동시에 국민의 생명, 신체, 재산 및 기타 이익의 보호에 관한 법령의 규정을	제1조(목적) 이 법은 공익 통보를 한 것을 이유로 하는 불이익한 취급의 금지 등 및 공익 통보에 관해 사업자 및 행정 기관이 취해야 할 조치 등을 정함으로써 공익 통보자의 보호를 도모함과 동시에 국민의 생명, 신체, 재산 및 기타 이익의 보호에 관한 법령의 규정을 준수하고 국민생활

준수하고 국민생활의 안정 및 사회경제의 건전한 발전에 기여하는 것을 목적으로 한다.

의 안정 및 사회경제의 건전한 발전에 기여하는 것을 목적으로 한다.

제3조(해고무효)

근로자인 공익통보자가 다음 각 호에 내거는 경우에 있어서 각각 당해 각호에 정하는 공익 통보를 한 것을 이유로서 전조 제1항 제1호에 정하는 사업자(해당 근로자를 스스로 사용하는 것에 한정한다. 제9조에 있어서 같다.)가 실시한 해고는, 무효로 한다.

제3조(근로자에 대한 불이익 취급의 금지 등)

전조 제1항 제1호에 정하는 사업자는 그 사용하거나 사용하고 있던 공익 통보자가 다음 각 호에 내거는 경우에 있어서 각각 당해 각 호에 정하는 공익 통보를 한 것을 이유로 하여 당해 공익 통보자에 대하여 해고 기타 불이익한 취급을 하여서는 아니 된다.

1. (저자 요약기재) 공익통보에 관한 사항을 구체적으로 열거하고 있음
2. 전항의 규정에 위반하여 전조 제1항 제1호에 정하는 사업자가 실시한 해고 그 외 불이익한 취급(해고 이외의 불이익한 취급에 있어서는, 징계(근로기준법 제89조(제9호에 관련된 부분에 한정한다.))의 규정에 근거하는 일 업자가 취업규칙에 정한 제재 또는 사업자와 근로자 사이의 노동계약에 정한 제재를 말한다.
3. 공익 통보자에 대한 해고 등 특정 불이익 취급이 제1항 각호에 정하는 공익 통보를 한 날 한 경우에 있어서는, 해당 사업자가 해당 공익통보를 알게 된 날로부터 1년 이내에 되었을 때는, 전항의 규정의 적용에 대해서는, 해당 해고 등 특정 불이익 취급은, 당해 공익통보를 한 것을 이유로 된 것으로 추정한다.

제4조(근로자 파견계약의 해제의 무효)

제2조 제1항 제2호에 정하는 사업자(해당 파견 노동자에 관한 노동자 파견의 임무의 제공을 받는 것에 한정한다. 이하 이 조 및 다음 조 제2항에 있어서 같다)의 지휘 명령하에 노동하는 파견 근로자인 공익통보자가 전조 각호에 정하는 공익 통보를 한 것을 이유로서 제2

제4조(파견근로자에 대한 불이익 취급의 금지 등)

제2조 제1항 제2호에 정하는 사업자(해당 파견 노동자에 관한 노동자 파견의 임무의 제공을 받는 것에 한정한다. 다음 항에 있어서 같다)는, 그 지휘 명령하에 근로하는 파견근로자인 공익통보자가 전조 제1항 각호에 정하는 공익 통보를 한 것을 이유로서, 다음에 열거하는

조 제1항 제2호에 정하는 사업자가 실시한 근로자파견계약(근로자파견법 제26조 제1항에 규정하는 근로자파견계약을 말한다.)의 해제는, 무효로 한다.

행위를 해서는 안 된다.

1. 당해 공익통보자에 관한 근로자파견계약(노동자파견법 제26조 제1항에 규정하는 노동자파견계약을 말한다. 다음 항에 있어서 동일)을 해제하는 것
2. 전항에 내거는 것의 외에, 해당 공익 통보자에 대해서, 해당 공익 통보자에 관한 근로자 파견을 하는 사업자에게 파견 근로자의 교체를 요구하는 그 외 불이익한 취급을 하는 것
3. 전항(제1호에 관련된 부분에 한정한다.)의 규정에 위반하여 제2조 제1항 제2호에 정하는 사업자가 실시한 근로자파견계약의 해제는, 무효로 한다.

제5조(불이익 취급 금지)

1. 제3조에 규정하는 것 외에 제2조 제1항 제1호에 정하는 사업자는 그 사용하거나 사용하고 있던 공익통보자가 제3조 각호에 정하는 공익통보를 한 것을 이유로 하여 당해 공익통보자에 대하여 강경, 감급, 퇴직금의 부지급 기타 불이익한 취급을 하여서는 아니 된다.
2. 전조에 규정하는 것 외에 제2조 제1항 제2호에 정하는 사업자는 그 지휘 명령 하에 노동하는 파견노동자인 공익통보자가 제3조 각호에 정하는 공익통보를 한 것을 이유로 당해 공익통보자에 대하여 당해 공익통보자에 관한 근로자 파견을 하는 사업자에게 파견노동자의 교체를 요구하는 기타 불이익한 취급을 하여서는 아니 된다.
3. 제2조 제1항 제4호에 정하는 사업자(동호이에 내거는 사업자에 한한다. 다음 조 및 제8조 제4항에 있어서 같다.)는 그 직무를 행하게 하거나 행하고 있던 공익통보자가

제5조(특정 수탁사업자에 대한 불이익 취급의 금지)

제2조 제1항 제3호에 정하는 사업자는, 그 업무 위탁을 하거나, 또는 업무 위탁을 하고 있던 특정 수탁 사업자에 관한 특정 수탁 업무 종사자인 공익통보자가 제3조 제1항 각호에 정하는 공익 통보를 한 것을 이유로 하여, 해당 특정 수탁 사업자에게, 업무 위탁에 관한 계약의 해제, 거래의 수량의 삭감, 거래의 정지, 보수의 감액 기타 불이익한 취급을 해서는 안 된다.

<p>다음 조 각호에 정하는 공익통보를 한 것을 이유로 당해 공익통보자에 대하여, 보수의 감액 기타 불이익한 취급(해임을 제외한다)을 하여서는 아니 된다.</p>	
<p>제6조(임원이 해임되었을 경우의 손해배상 청구) 임원인 공익통보자는 다음 각 호에 내거는 경우에 있어서 각각 해당 각호에 정하는 공익통보를 한 것을 이유로 제2조 제1항 제4호에 정하는 사업자로부터 해임된 경우에는 당해 사업자에 대하여 해임에 의해 생긴 손해의 배상을 청구할 수 있다.</p>	<p><u>제6조(임원에 대한 불이익 취급의 금지 등)</u> 1. 제2조 제1항 제5호에 정하는 사업자(동호 이에 내거는 사업자에 한한다. 다음항 및 제8조 제4항에 있어서 같다)는, 그 직무를 행하게 하거나 행하고 있던 임원인 공익 통보자가 다음 각 호에 내거는 경우에 있어서 각각 당해 각 호에 정하는 공익통보를 한 것을 이유로 하여 <u>당해 공익통보자에게 보수의 감액 기타 불이익한 취급(해임을 제외한다)을 하여서는 아니 된다.</u> 2. 임원인 공익통보자는, 전항 각호에 정하는 공익통보를 한 것을 이유로서 제2조 제1항 제5호에 정하는 사업자로부터 해임된 경우에는, <u>해당 사업자에 대하여, 해임에 의해 생긴 손해의 배상을 청구할 수 있다.</u></p>
<p>(신설)</p>	<p><u>제11조의2(통보방해의 금지 등)</u> 1. 제2조 제1항 각호에 정하는 사업자는 당해 각호에 내거는 자에 대하여 정당한 이유 없이 공익통보를 하지 않는 취지의 합의를 하는 것을 요구하는 것, 공익통보를 한 경우에 불이익한 취급을 한다는 사실을 알리는 것, 그 외의 행위에 의해 공익통보를 방해해서는 아니 된다. 2. 전항의 규정에 위반한 합의 그 외의 법률 행위는, 무효로 한다.</p>
<p>(신설)</p>	<p><u>제11조의3(통보자 탐색 금지)</u> 제2조 제1항 각호에 정하는 사업자는 정당한 이유 없이 공익통보자임을 밝히도록 요구하는 것 기타 공익통보자를 특정하는 것을 목적으로 하는 행위를 하여서는 아니 된다.</p>

<p>제15조(보고의 요구 및 조언, 지도 및 권고) 내각총리대신은 제11조 제1항 및 제2항(이러한 규정을 동조 제3항의 규정에 의하여 바꾸어 적용하는 경우를 포함한다)의 규정의 시행에 관하여 필요가 있다고 인정할 때에는 <u>사업자에 대하여 보고를 요구하거나 조언, 지도 또는 권고를 할 수 있다.</u></p>	<p><u>제15조(조언 및 지도)</u> 제15조 내각총리대신은 제11조 제1항 및 제2항(이러한 규정을 동조 제3항의 규정에 의하여 바꾸어 적용하는 경우를 포함한다)의 규정의 시행에 관하여 필요가 있다고 인정할 때에는 <u>사업자에 대하여 조언 또는 지도를 할 수 있다.</u></p>
<p>(신설)</p>	<p><u>제15조의2(권고 및 명령 등)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 내각총리대신은 제11조제1항(동조제3항의 규정에 의하여 바꾸어 적용하는 경우를 제외한다)의 규정에 위반하고 있다고 인정할 때에는 사업자에 대하여 그 위반을 시정하기 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다는 것을 권고할 수 있다. 2. 내각총리대신은 전항의 규정에 의한 권고를 받은 자가 정당한 이유가 없고 당해 권고에 관한 조치를 취하지 아니한 때에는 당해 권고를 받은 자에게 당해 권고에 관련된 조치를 취하여야 함을 명할 수 있다. 3. 내각총리대신은 전항의 규정에 의한 명령을 한 경우에는 그 취지를 공표할 수 있다. 4. 내각총리대신은 제11조 제1항(동조제3항의 규정에 의하여 바꾸어 적용하는 경우에 한한다.) 및 제2항(동조 제3항의 규정에 의하여 바꾸어 적용하는 경우를 포함한다.)의 규정의 시행에 관하여 필요가 있다고 인정할 때에는 사업자에 대하여 권고를 할 수 있다. 5. 내각총리대신은 제11조 제2항(동조 제3항의 규정에 의하여 바꾸어 적용하는 경우를 제외한다)의 규정에 위반하고 있는 사업자에 대하여 전항의 규정에 의한 권고를 한 경우에 그 권고를 받은 자가 정당한 이유가 없고 해당 권고에 관련된 조치를 취하지 아니한 때에는 그 취지를 공표한다.

IV. 검토

본 절에서는 일본의 회사법상 내부통제체제에 관한 사항, 내부고발자보호법에 관한 사항을 전반적으로 검토하였다.

우선 일본회사법의 경우 수 차례 개정을 거쳐 내부통제체제에 관한 결정을 이사회 의 권 한으로 하였고, 이는 회사 뿐만 아니라 회사의 자회사, 즉 모회사 관계에 있는 기업집단 에 대해서도 적용될 수 있도록 하였다. 즉 기업집단의 업무적정성 확보를 위하여 필요한 체제(내부통제시스템 등), 자회사의 이사나 임직원들이 모회사의 감사기관에 보고하는 체제 또한 시행규칙에서 구체적으로 정함으로써 기업집단 차원에서 발생할 수 있는 위험 에 대해서도 관리체제를 통한 통제가 가능할 수 있도록 하였다. 이는 기업집단에 의한 그 룹경영이 진전되는 것에서 나아가 보편화되는 경향에서 모회사에 의한 자회사 관리의 중 요성이 부각된 점을 고려한 입법이라 볼 수 있고, 국내 법체계의 정비시 기업집단의 관점 에서도 내부통제의 유효성과 효과성을 달성할 수 있는 방안을 모색하는데 참고할 수 있을 것이다.

다음으로 일본의 공익통보자보호법에 관한 사항을 검토하였다. 각 국가마다 공익적 관 점에서 내부고발자보호제도와 관련 법률을 운용하고 있지만, 일본의 경우에는 내부통제시 스템과 내부고발시스템의 연계성을 고려하여 공익통보자보호법을 운영하고 있다는 점이 특징이다. 즉 공익통보자보호법은 근로자가 근무하거나 근무했던 기업에 내부통보를 할 수 있도록 함으로써 기업이 당면한 문제를 자체적으로 해결할 수 있는 기회를 부여하고 있는데, 이는 기업의 자발적인 법규준수를 유도하고, 내부통보와 내부통제시스템의 연계 성을 고려한 것임을 알 수 있다.¹⁴⁸⁾ 물론 내부적으로 해결이 되지 않을 경우에는 외부통 보를 통해 사안을 해결하고 구제를 받을 가능성은 있으나, 공익통보제도와 컴플라이언스 의 실효성을 확보하기에는 제약이 있다는 점을 개선하기 위하여 수 차례 개정을 거쳤다. 그리하여 근로자 뿐만 아니라 퇴직자 및 법인의 임원을 공익통보자로 인정하여 그 범위를 확대하였다. 또한 2026년 12월 1일 시행 예정인 법률에서는 공익통보자의 보호를 강화하 고, 공익통보자가 임원인 경우 공익통보를 이유로 해임 이외의 보수의 감액 기타 불이익

148) 노미리, 앞의 논문, 258면.

할 취급을 금지하고 가령 해임되었을 경우 손해배상을 청구할 수 있는 사항까지 인정하는 등 기업내부의 부정행위 등에 대한 고발이 가능하게 하고, 경제적 권리를 보호하는 규정을 됴으로써 기업 컴플라이언스의 실효적인 운용이 가능할 것이라는 기대를 높이고 있다.

제 5 절 | 소 결

본 장에서는 미국, 독일, 일본의 회사법상 내부통제제도와 내부고발자보호법상 내부고발 내지 내부통보에 관한 사항을 검토하였다. 내부통제제도에 관하여 각국에서는 회사법, 금융법, 공정거래법 등의 분야에서 개별적·구체적으로 법제화하여 운용하고 있으나, 본 연구에서는 회사법에 한정하여 내부통제제도에 관한 입법현황을 검토하였다.

미국의 경우 이사의 감시의무의 범위에 내부통제시스템 구축 및 운용에 관한 의무를 판례를 통해 확인하고 있으며, SOX를 통해 내부(회계)통제시스템의 구축 및 효과성 검증에 관한 보고의무를 부여하고 있음을 확인하였다. 또한 미국 법무부 가이드라인에서는 기업의 부정행위가 발생한 경우 컴플라이언스 프로그램의 설계 여부, 효과적인 운용을 위한 준법책임자의 권한과 자원의 확보 여부, 컴플라이언스 프로그램의 지속적인 개선과 부정행위의 원인 분석 및 이를 해결하기 위한 조치를 강구하는 노력을 기울이고 있다면 처벌의 정도를 감경할 수 있는 인센티브를 제공하고 있다는 점을 확인하였다.

특기할 만한 점은 내부통제시스템 등의 컴플라이언스 구축은 기업집단에서도 인정될 수 있도록 하였다는 점이다. 물론 독일은 이를 명문화하지 않고 입법 이유서상 밝히고 있다는 점이고, 일본은 기업집단에서의 모회사의 자회사에 대한 내부통제체제를 구축 및 운용할 것을 명시하였다는 점이다. 또한 미국과 일본의 경우 내부통제시스템 구축에 관한 의무를 이사회에 부여하고 그 구축의 방법이나 범위는 경영판단의 사항으로 남겨두고 있으나, 독일의 경우 회사의 존속을 위협할만한 위험에 대해 조기인식하여 조치를 취할 의무와 회사의 존속을 위협하지 않더라도 일상업무에서 직면할 위험에 대해 대응할 수 있는 내부통제시스템 및 포괄적인 위험을 관리할 시스템의 구축 및 운용을 구분함으로써 단계

적·구체적인 의무로 규정하였다는 점이 특징이다.

내부고발 내지 공익통보와 관련하여 미국, 독일, 일본의 경우 내부고발자 내지 공익통보자 보호에 관한 규정을 마련함으로써 제도의 실효성 확보를 위한 노력을 기울이고 있다는 점은 공통되나, 미국의 경우 내부고발자의 보상적 청구권은 소송에서 승소한 자에 대해서만 적용된다는 점에서 내부고발의 동기부여에 한계를 가져올 수 있다는 점이 지적되지만, SOX에서 내부고발 등 불만사항에 관한 조치권한을 감사위원회에 부여하고 있음에 따라 컴플라이언스 프로그램과의 연계를 통해 실효성을 확보하고 있다는 점을 확인할 수 있었다. 독일의 경우 내부고발자의 고의 또는 중과실에 따른 부정확한 정보를 신고 또는 공개함으로써 손해를 발생시켰다면 그에 따른 배상책임을 부담하도록 하고 있는 것과는 달리, 일본의 경우 공익통보자에게 타인의 정당한 이익 또는 공공의 이익을 해치지 않도록 노력해야 할 의무만 부여하고 있을 뿐 이를 위반하여 허위사실을 통보한 경우 그에 대한 제재규정이 부재하다는 점에서 이를 보완할지 여부에 대한 검토가 필요하다.

제3장 기업 컴플라이언스에 관한 국내 입법례

제1절 개관

제2절 기업윤리와 기업범죄 그리고 컴플라이언스

제3절 기업 컴플라이언스에 관한 입법 현황

제4절 검토



제3장

기업 컴플라이언스에 관한 국내 입법례

제 1 절 | 개관

기업 컴플라이언스는 국내외에서 발생하였던 기업의 회계부정, 뇌물수수, 횡령 등 법률 위반행위를 포함하여 기업윤리를 저버리는 범죄행위를 사전에 예방하고, 범죄행위가 발생했을 경우 대응조치를 취할 수 있도록 하기 위한 제도라 볼 수 있다. 국내에서도 상법을 비롯하여 금융사지배구조법, 외감법, 공정거래법 등 다양한 법률을 통해 컴플라이언스를 이행하고자 노력하고 있다. 그러나 국내 제도의 가장 큰 특징은 정부와 감독기관의 주도로 각 법률이 일시에 시행되었다는 점에서 컴플라이언스 자체가 기업경영에 필수적인 요소로 여겨지기 보다는 중복적인 규제로 인식되어 최소한의 요건을 충족하는 것으로 그 이행을 용인하고 있다는 점이다.¹⁴⁹⁾

국제적 정세나 법제 동향 등에 영향을 받아 변화에 적극적으로 대응해야 하는 기업경영 환경 속에서 기업의 책무는 날로 증가하고 있다. 또한 국내외 소재 자회사를 두기도 하는 등 일찍이 기업집단을 형성하여 회사법 체계를 발전시켜 나아가고 있다. 그에 따라 기업 윤리를 확보하고 기업범죄를 예방하는 자정적인 노력도 요구되기에 컴플라이언스는 무엇보다 중요한 요소로 자리잡게 되었다. 그러므로 중복적 규제로만 여겨지고 있는 컴플라이언스에 관한 법률들이 이제는 효과적으로 기능할 수 있도록 방안을 모색할 필요가 있다.

이를 위하여 우선 기업윤리와 기업범죄 및 컴플라이언스의 관계를 살펴보고, 국내 기업

149) 노동래, “금융투자 회사 컴플라이언스 프로그램의 운영 현황 및 개선 방안에 관한 연구”, 윤리경영연구 제15권 제2호, 한국윤리경영학회, 2015, 63면.

컴플라이언스에 관한 법률 중 금융사지배구조법 및 상법을 중심으로 내부통제시스템에 관한 사항을 검토한다.

제2절 | 기업윤리와 기업범죄 그리고 컴플라이언스

1. 개관

경제적·사회적·환경적·국제적인 측면에서 기업이 미치는 영향력은 점차 지대해지고 확대되었으며, 그에 따라 기업의 역할은 모범적이어야 한다는 인식이 자리잡게 되었다. 기업으로 하여금 윤리에 어긋나지 않는 경영활동과 사회적 기여를 요구하고 기대하게 되는 것이 현실이다.¹⁵⁰⁾

기업은 법률상 법인으로서, 법률에 의해 인격을 부여받은 것이기 때문에 이론상 독립하여 법률행위의 주체가 될 수 있지만 실질적으로는 자연인으로 구성된 법인의 기관에 의해 작동하게 된다. 이와 같이 기업의 경영활동은 기업, 즉 법인이라는 단체의 그 이면에서 경영적 판단의 주체인 자연인들에 의해 방향성을 정하고 목적을 달성시킨다는 점에서 기업 윤리를 준수할 필요성이 요구되는 것이며, 기업윤리에 반하는 기업의 행위는 기업범죄로써 민·형사적 제재를 피할 수 없다.

그에 따라 기업 또한 기업윤리에 반하지 않으며 사업목적을 달성시키기 위한 수단과 방법이 적절한지 여부를 자체적으로 내부통제시스템을 구축하여 점검할 필요성이 있고, 그에 따라 준법지원인에 의한 기업의 활동에 관한 사전적 통제 내지 지원이 이루어지고 있으며, 기업경영진의 의사결정과 업무집행의 적법성에 관하여 감사하는 감사(또는 감사위원회)가 존재한다.¹⁵¹⁾

150) 기업활동이 윤리와 무관하다고 보는 것은 오늘날의 경제 현실에 부합하기 어렵다는 견해가 있다(김종승, “기업윤리의 이론적 기초와 발전과정에 관한 연구”, 상사법연구 제37권 제3호, 한국상사법학회, 2018, 371면).

151) 내부통제제도의 도입초기에는 내부통제조직과 감사조직의 역할에 대한 혼동이 있었으나, 내부통제

이와 같이 기업윤리, 기업범죄, 컴플라이언스는 유기적인 관련성을 가진다고 볼 수 있다는 점을 참고하여 이하에서는 기업윤리와 기업범죄, 그리고 이들 개념과 컴플라이언스와의 관계에 관하여 개략적으로 검토한다.

II. 기업윤리와 기업범죄

1. 기업윤리

(1) 기업윤리의 개념

기업이 윤리를 의식하고 준수할 수 있는 존재인가? 기업은 법적 주체로서 지위를 가지지만 실질적인 경영활동은 회의체기관으로서 이사회, 감사기관으로서 감사, 기업을 대표하는 대표이사, 실무담당자 등 임직원, 즉 자연인에 이루어진다는 점에서 기업의 행위는 개인과 그 기업자체를 기준으로 이루어진다고 보는 것이 타당할 것이다.

그러한 관점에서 기업윤리란 기업의 행위를 개인 또는 기업차원에서 결정할 때 어떠한 행위가 옳고 그른지를 판단하기 위한 기준 또는 기업활동과 관련하여 용인될 수 있는 행위의 범위를 판단하기 위한 기준으로 설명될 수 있다고 한다.¹⁵²⁾ 그에 따라 법률을 초월한 정직이나 공정을 중요한 가치로 삼으며, 대가 없는 사회적 책임을 요구하는 것까지 포괄하는 매우 넓은 영역의 개념으로 다루어지기도 한다.¹⁵³⁾

조직은 경영진의 지원조직, 감사는 사후 조사업무의 수행을 통해 경영진을 견제하는 기능을 수행하는 것으로 명확히 구분되어야 한다는 견해가 있다. 실질적으로 내부통제업무를 수행하는 조직의 역할이 감사의 역할과 중첩되는 부분이 있어 그 경계의 모호성으로 인하여 발생하는 책임이 문제될 수 있다는 우려가 있기도 하다(박세화, 앞의 논문(주11), 12면).

152) 김종승, 앞의 논문, 372면.

153) 박세화, “준법 및 윤리 경영을 위한 내부통제의 새로운 과제- 사기, 사이버 위험 등의 집중 관리 및 기업집단의 내부통제체제를 중심으로 -”, 선진상사법률연구 통권 제79호, 법무부, 2017, 113면.

(2) 기업윤리와 윤리경영

기업윤리는 결국 기업의 윤리경영 실천을 위한 기준이 된다고 볼 수 있을 것이지만, 윤리경영과 동일·유사한 개념으로 설명되기도 한다.¹⁵⁴⁾ 즉 기업이 윤리경영은 고객의 이익이나 사회적 가치를 보호하는 것뿐만 아니라 기업의 이윤을 추구하는 것과 동일선상에서 나아간다는 점에서 기업경쟁력의 핵심요소로 자리잡고 있으며, 기업의 생존을 좌우할 수 있다는 것으로 인식되고 있다.¹⁵⁵⁾ 이러한 윤리경영의 실효성과 효율성을 높이기 위한 방법으로 내부통제체제를 구축하는 것이 대안이 될 수 있다. 내부통제체제는 법규를 준수하고, 보편적 윤리에 따른 경영을 할 수 있는 기준으로써 사전적 내부검열의 기능을 수행할 수 있도록 할 것인데, 준법 및 윤리적 자세를 기업문화로 자리잡게 하기 위해서는 내부통제체제의 구축이 요구된다고 한다.¹⁵⁶⁾

2. 기업범죄

(1) 기업범죄의 개념

기업범죄란 기업과 기업의 소속원들, 즉 기업 또는 기업의 대표자, 사용인 또는 사용인의 대리인 기타 종업원이 그 기업의 업무와 관련하여 범하는 범죄를 의미한다. 이와 같이 기업범죄는 기업을 대표하거나 대리하는 임직원들의 행위에 의해 성립될 수 있다는 점에서 대표자범죄, 종업원범죄 등으로 세분화시킬 수 있다고 한다.¹⁵⁷⁾ 이와 같이 기업범죄는 기업 그 자체가 실행한 행위 이외에도 범죄행위의 주체에 따른 행위에 의해 발생할 수 있는데, 이때 이들에 대한 책임을 기업에까지 물을 수 있는지도 문제될 수 있다.

154) 한수진/한병섭, “윤리경영 실천을 통한 조직변화 방안 : 윤리프로그램 도입과 실천 사례를 중심으로”, 대한경영학회지 제22권 제2호, 대한경영학회, 2009, 634면.

155) 박세화, 앞의 논문(주153), 113면.

156) 박세화, 앞의 논문(주153), 111면.

157) 이정민, “기업범죄 억제를 위한 제안으로서 컴플라이언스 프로그램(Compliance Program)”, 법학논총 제34권 제1호, 단국대학교 법학연구소, 2020, 367면 각주 1 참조.

(2) 기업범죄와 책임

1) 기업의 행위책임

기업범죄를 억제하기 위하여 기업과 관련한 법률 등에서는 임직원의 위법행위에 관하여 임직원 외에도 임직원이 대리한 그 기업 내지 개인 영업주를 처벌하는 양벌규정을 두고 있기도 하다.¹⁵⁸⁾ 물론 기업, 즉 법인을 처벌할 수 있는가, 법인의 범죄능력을 인정할 수 있는가에 관하여 견해가 나뉘기는 하나,¹⁵⁹⁾ 우리는 법인과 그 기관인 자연인으로서의 대표자 등에 의해 이루어진 행위나 의사(意思)를 법인의 행위나 의사로 파악하는 동일시(同一視) 이론¹⁶⁰⁾에 따르면 종업원의 위법행위에 대해서는 법인에 감독책임을 묻고, 대표자 등의 위법행위에 대해서는 행위책임을 지는 것으로 본다.¹⁶¹⁾

2) 기업의 행위책임에 대한 양벌규정의 위헌 논란

위와 같이 임직원 등의 지위에서 행한 행위가 문제가 된 경우 그 행위자 뿐만 아니라 그 기업에 대하여 동일한 책임을 인정하는 양벌규정을 두고 있는 법적 제재가 헌법에 반한다는 논란이 일기도 하였다.¹⁶²⁾

158) 이정민, 앞의 논문, 367-368면.

159) 우리의 경우 영미법계의 특징에 따라 살인 등과 같은 자연법에 대해서는 법인의 형사책임을 부정하나, 경제·행정·환경형법 영역에서는 양벌규정을 두고 있으며, 독일과는 달리 법인에 대한 처벌방식을 과태료와 벌금형을 병행하여 인정하고 있다고 한다. 각국의 법인의 범죄능력과 형사책임능력에 관한 시기별 논의 및 판례의 변화에 대해서는, 조국, “법인의 형사책임과 양벌규정의 법적 성격”, 서울대학교 법학 제48권 제3호, 서울대학교 법학연구소, 2007, 64면 이하 참조.

160) 즉 동일시 원리(doctrine of identification)의 경우 영국에서는 1971년 ‘Tesco Supermarket Ltd. v. Nattrass 판결’ 이후 채택된 이론으로서, 법인의 ‘두뇌’에 해당하는 고위급 관리직을 담당하는 개인의 의사와 행위를 법인의 의사와 행위로 동일시하는 것이라 한다. 또한 미국의 경우 법인에게 대위책임의 법리를 적용하여 형사책임을 인정하고 있다(조국, 앞의 논문, 62면).

161) 김성규, “양벌규정의 개정에 따른 법인처벌의 법적지 이해”, 외법논집 제35권 제1호, 한국외국어대학교 법학연구소, 2011, 160면.

162) 가령 회사 대표자의 위반행위에 대하여 징역형의 형량을 작량감경하고 병과하는 벌금형에 대하여 선고유예를 한 이상 양벌규정에 따라 그 회사를 처단함에 있어서도 같은 조치를 취하여야 한다는 논지는 독자적인 견해에 지나지 아니하여 받아들일 수 없다는 판결이 있다(대법원 1995. 12. 12. 선고 95도1893 판결).

과거 2007년 헌법재판소는 「보건범죄단속에 관한 특별조치법(이하 ‘보건범죄단속법’이라 함)」 제6조에서 정하는 양벌규정이 형사법의 기본원리, 즉 ‘책임없는 자에게 형벌을 부과할 수 없다’는 책임주의에 반한다는 입장에 따라 위헌결정을 한 바 있다.¹⁶³⁾ 즉 ‘법인의 대표자 또는 법인이나 개인의 대리인·사용인 기타 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제2조 내지 제5조의 위반행위를 한 때에는 행위자를 처벌하는 외에 법인 또는 개인에 대하여도 각본조의 예에 따라 처벌한다.’는 내용 중 ‘개인의 대리인·사용인 기타 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제2조 내지 제5조의 위반행위를 한 때에는 행위자를 처벌하는 외에 법인 또는 개인에 대하여도 각본조의 예에 따라 처벌한다.’는 부분에 대하여 위헌을 결정한 것인데, ‘법인 또는 개인에 대하여도 각본조의 예에 따라 처벌한다’는 것은 이들에게 무과실책임을 묻고자 하는 것이기에 형사법상 기본원리에 반한다는 것이다.¹⁶⁴⁾

설령 위 법률조항을 종업원에 대한 선임감독상의 과실 있는 영업주만을 처벌하는 규정으로 보더라도, 과실밖에 없는 영업주를 고의의 본범(종업원)과 동일하게 ‘무기 또는 2년 이상의 징역형’이라는 법정형으로 처벌하는 것은 그 책임의 정도에 비해 지나치게 무거운 법정형을 규정한 것이라는 의견이 제시되기도 하였다.¹⁶⁵⁾¹⁶⁶⁾

3) 기업의 선임감독상의 과실을 반영한 양벌규정의 개정 변화

이와 같이 위헌결정에 따라 법무부는 보건범죄단속법 제6조 이외에도 양벌규정이 있는 법률, 즉 자격기본법, 경비업법 등 69개 법률(법률 제9190호~제9258호)에 관하여 개정

163) 전원재판부 2005헌가10, 2007.11.29. (보건범죄단속에관한특별조치법 제6조 위헌제청)에서는 종업원의 업무 관련 무면허의료행위로 인하여 개인영업주에게도 무기 또는 2년 이상의 징역형의 법정형으로 처벌하도록 규정(제6조 중 제5조 부정의료업자의 처벌)한 것이 쟁점이 되었다.

164) 재판관 이강국, 재판관 김종대, 재판관 민형기, 재판관 목영준의 의견.

165) 재판관 이공현, 재판관 조대현, 재판관 김희옥, 재판관 송두환의 의견.

166) 양벌규정의 해석과 법인처벌의 근거론은 본질적으로 다른 문제라고 할 수 있는데, 그 이유는 양벌규정은 입법기술적인 성격이 강하며, 그 해석은 반드시 법인의 범죄능력의 문제와는 무관하기 때문이라는 견해가 있다(高橋欣也, “法人処罰論に関する一考察”, 城西大学経営紀要 第21号, 城西大学経営学部, 2025, 45頁).

작업을 추진하였고, 1차로 2008년 12월 26일 개정 및 공포하였다.¹⁶⁷⁾

구체적으로는 보건범죄단속법 제6조의 경우 ‘법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제2조, 제3조, 제4조 및 제5조의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인을 1억원 이하의 벌금에 처한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다’는 내용으로 개정되었다. 즉 법인 또는 개인(영업주)에 대하여 책임을 묻도록 하되 징역형이 아닌 벌금형으로 하향하여 종업원에 대한 처벌규정보다 감경되도록 하였고, 이러한 처벌규정을 적용할 때에도 법인과 개인(영업주)에게 선임감독상의 과실이 없는 경우에는 처벌을 면할 수 있도록 하였다. 그리하여 행위자별 기업범죄에 따른 책임과 결부시켜 기업이 책임을 면하기 위해서는 법인과 개인(영업주)이 감독의무를 게을리 하지 않았는지 여부가 중요시되었고,¹⁶⁸⁾ 판례 또한 주의의무, 감독의무를 인정하면서¹⁶⁹⁾ 기업의 컴플라이언스, 내부통제시스템 구축과 운영의 실효성을 요구하게 되었다.

Ⅲ. 기업윤리와 기업범죄 그리고 컴플라이언스

1. 기업의 주의의무 및 감독의무의 측정수단으로서 컴플라이언스

기업은 윤리적 기준과 준법적 의식에 기초하여 윤리경영을 통한 경쟁력을 확보하며 성장해 나아가야 할 것이며, 그 과정에서 기업범죄의 가능성을 제거하기 위하여 내부적 사전검열장치로서 내부통제체제를 확립할 필요가 있다. 다수의 연구에서도 기업범죄에 따른

167) 한성훈, “기업의 감독책임의 명확화와 그 기준에 관한 연구”, 법학연구 제26권 제2호, 경상국립대학교 법학연구소, 2018, 277-278면.

168) 이에 대한 입증책임은 기업이 부담하게 되는데, 그 과정에서 기업 컴플라이언스 프로그램을 통하여 입증하는 경우가 많이 발생한다고 한다(안효준, “글로벌 윤리경영 동향과 시사점 - 미 법무부의 기업 컴플라이언스 프로그램 평가지침 및 인센티브 정책 -”, KPBM Brief 제25호, 한국계약바이오협회, 2023, 80면).

169) 한성훈, 앞의 논문, 282-283면.

형사적 책임을 법인 자체에 인정케 하기 위한 이론적 논의가 있었고, 국내에서도 이를 허용하기 위한 법적 근거를 양벌규정의 개정을 통해 구체화·명확화하였다.

즉 기업, 법인에게 요구하는 주의의무 및 감독의무의 구체적인 내용은 기업의 규모나 사업의 종류, 위법행위의 유형 등에 따라 상이할 수 밖에 없으므로 일률적으로 확정하는 것에는 무리가 있음을 부정할 수 없지만, 그럼에도 실행가능한 주의의무 및 감독의무의 내용을 제시하는 것이 형법적 비난에 대한 정당성과 합리성을 갖출 수 있을 것이라는 견해가 있다.¹⁷⁰⁾ 이를 위한 구체적인 방법으로는 위법행위의 방지시스템으로 작용할 관리시스템을 구축하여 적절한 관리가 이루어질 수 있도록 하는 것이고, 기업이 이러한 주의의무 및 감독의무를 위반하게 될 경우 기업시스템과실에 대한 책임을 적용하여 양벌규정의 적용의 타당성을 확보할 수 있다고 한다.¹⁷¹⁾¹⁷²⁾

2. 컴플라이언스의 실효성과 양형

그렇다면 기업범죄에 따라 기업에 양벌규정을 적용하는 것은 이론상, 법리상 논란은 없어 보이나, 그 양형의 정도는 컴플라이언스의 실효성과도 직결되는 부분이므로 중요한 영역이다.

국내에서는 상법 개정을 통해 준법통제기준을 마련하고 준법지원인을 두었음에도 기업범죄가 발생하였을 때 이러한 준법감시(감독)의무 위반에 따른 양형을 결정함에 있어 법원¹⁷³⁾은 다음과 같이 밝히고 있다. 즉 “미국의 경우 연방양형기준상 준법감시제도 관련 규정은 기업 등 조직의 형사책임이 문제되었을때 그 기업이 적절한 준법감시제도를 갖추어 실효적으로 운영하고 있었다면 책임을 감경하는 인센티브를 제공하여 준법감시제도의 도입 장려 및 촉진을 기하고 있다. 이러한 인센티브를 바라고 준법감시제도를 자발적으로 운영하도록 유도하기 위해서는 위법행위에 대한 엄정한 처벌 및 위법행위는 적발될 수밖에

170) 김성규, 앞의 논문, 161면.

171) 김성규, 앞의 논문, 162-163면.

172) 이러한 점에서 컴플라이언스 프로그램은 기업의 감독의무의 내용을 명확히 하는 하나의 기준이 되고, 기업의 면책을 판단하는 구체적인 지침을 제공해 준다고 한다(한성훈, 앞의 논문, 290면).

173) 서울고등법원 2021. 1. 18. 선고 2019노1937 판결.

에 없다는 인식이 전제되어야 한다. 기업이 위법행위를 하였음에도 솜방망이 처벌이 이루어지거나 적발될 가능성이 낮다고 생각하게 되면 굳이 비용을 들여가면서까지 준법감시제도를 자발적으로 운영할 이유가 없어지게 되기 때문이다. 준법감시로 인해 위법한 이익을 얻을 수 있는 가능성이 낮아지게 되는 점까지 감안하면 더욱 그러하다”¹⁷⁴⁾는 입장을 취하고 있다.

또한 기업이 컴플라이언스 의무이행에 있어 부정행위 등을 공시하는 것은 ‘상당한 주의와 감독’에 관한 명확성을 드러내는 법적 기준을 제공할 것이고, 이를 형법적 관점에서 바라본다면 컴플라이언스 프로그램은 법적 정당화·면책·책임조각사유와 같은 기능을 한다는 견해에 따라¹⁷⁵⁾ 기업범죄 행위에 대한 효과적인 억제기능으로서 컴플라이언스 프로그램은 중요한 위치에 놓인다고 할 수 있다.¹⁷⁶⁾

IV. 검토

기업으로 하여금 윤리적 태도에 기초하여 경영에 임하고, 그 과정에서의 기업범죄를 발생시키는 것을 억제시키기 위한 자정적인 노력을 기울이도록 하기 위해서는 컴플라이언스의 실질적인 작동과 효과성이 도출될 수 있어야 할 것이다. 즉 기업범죄가 발생하였을 때 컴플라이언스가 실효적으로 운영되었는가 여부는 양형에도 중요한 요소로 작용하기에, 컴플라이언스에 관하여 기업 그리고 경영진의 상당한 주의가 결여되고, 게을리하는 등의 사실이 있는지 여부를 판단하는 것은 중요하다.¹⁷⁷⁾ 이러한 입장과 유사하게 국내에서도 다

174) 결국 컴플라이언스는 모든 임직원이 준수해야 할 합의된 약속이라는 점에서 자발적인 순종이라는 공감대가 형성되어야만 효과적일 것이라는 견해가 있다(조창훈/이정진, “효과적인 컴플라이언스 기능 운영에 관한 소고”, 강원법학 제38권, 강원대학교 비교법학연구소, 2013, 702면).

175) 즉 컴플라이언스 프로그램이 형법적 요소로 작용하기 위해서는 명확성의 원칙에 따른 기준이 설정될 수 있어야 하는데, 컴플라이언스 프로그램을 준수함으로써 회사는 상당한 주의와 감독을 게을리하지 않았다는 것을 입증하는 것만으로도 충분하다는 것이다(이정민, 앞의 논문, 393-394면).

176) 조창훈, “미국과 우리나라의 기업범죄, 기업윤리와 컴플라이언스관련제도 비교”, 경제법연구 제17권 제1호, 한국경제법학회, 2018, 38면.

177) 법원은 실효성이 담보되지 않은 준법감시제도를 근거로 감형을 하게 될 경우 위법행위에 대한 엄정한 처벌이라는 전제 자체가 훼손될 우려가 있으므로, 준법감시제도를 도입하거나 강화하였다는 사정을 양형에 긍정적인 요소로 반영하는 데에는 매우 신중할 필요가 있음을 밝히고 있다(서울고등법원 2021. 1. 18. 선고 2019노1937 판결).

양한 법률을 통해 컴플라이언스의 이행을 유도하고, 책임과 연결지어 강제성을 부여하고 있으므로 절을 달리하여 그 내용을 검토한다.

제3절 | 기업 컴플라이언스에 관한 입법 현황

1. 개관

우리나라는 영미권의 컴플라이언스 제도를 2000년 금융회사의 내부통제기능을 강화시키기 위하여 ‘준법감시인’ 제도로 도입하였으며,¹⁷⁸⁾ 2024년 개정 금융사지배구조법에서는 각 금융회사에 대하여 책무구조도를 도입하게 함으로써 준법감시인(내부통제기준 마련), 위험관리책임자(위험관리기준 마련)를 두도록 하여 금융회사의 법령 준수 및 경영건전화, 주주 및 이해관계인 보호, 기업활동에 수반되는 위험관리 등에 관한 업무를 수행하도록 정하고 있다.¹⁷⁹⁾ 또한 기업의 사회적 책임강화라는 국제적 추세에 따라 금융기관 이외의 기업에도 준법경영을 위한 법제 마련의 필요성에 의해 2011년 상법을 개정하여 상장회사로 하여금 준법통제기준의 마련 및 이를 담당할 ‘준법지원인’ 제도를 도입하도록 하였다.¹⁸⁰⁾¹⁸¹⁾

컴플라이언스, 내부통제에 관하여 준법감시인이나 준법지원인을 두도록 하거나 컴플라이언스 프로그램을 적용하도록 하는 등 법률마다 다양한 형태와 방식으로 제도를 운영하

178) 2000년 1월 21일 당시 은행법, 종합금융회사에 관한 법률, 상호신용금고법, 증권거래법, 증권투자회사법, 증권투자신탁업법, 선물거래법, 보험업법 등 금융법제를 포괄적으로 개정하여 준법감시인제도를 도입하였다고 한다(조창훈/이정진, 앞의 논문, 696면 각주 1 참조).

179) 그 밖에도 2023년 공정거래법 개정을 통해 공정거래 자율준수제도 운영사업자를 대상으로 공정거래 위원회가 공정거래 자율준수 평가를 할 수 있도록 하고, 평가결과 등에 따라 시정조치, 과징금 감경이나 포상 또는 지원 등을 할 수 있는 법적 근거를 마련하였다(이현균, “금융회사의 컴플라이언스와 이사의 내부통제 관리의무에 관한 검토”, 저스티스 통권 제208호, 한국법학원, 2025, 444면 참조).

180) 2012년 4월 15일 시행되었다.

181) 제120조의2(공정거래 자율준수 문화의 확산) 및 제120조의3(자율준수평가기관의 지정 등)이 신설되었으며, 2024년 6월 20일 시행되었다.

고 있다. 준법감시나 준법지원, 준법관리 등 다양한 용어로 표현되고 있으나 대체로 준법 감시는 현업부서의 법규준수 여부를 사후감사 또는 적발한다는 특징을 가지고, 준법지원 은 현업부서의 법규준수 이행을 위한 업무를 지원한다는 측면에서 사전적 및 우호적인 특 징을 가지며, 준법관리는 중간관리자적 입장에서 현업부서의 법규준수의 이행여부를 상시 감시하며, 적시에 관리 및 통제하는 특징이 있다.¹⁸²⁾

이와 같이 각 법률마다 내부통제의 방식이 감시, 지원, 관리 등으로 구분된다는 점에서 규제적·지원적인지, 그에 따른 효과가 사전적·사후적인지 등 차이가 발생한다는 점을 염두하며, 이하에서는 국내 기업 컴플라이언스에 관한 입법례를 검토한다.

II. 금융사지배구조법상 내부통제제도

1. 개요

(1) 도입배경

1990년대 말 외환위기를 당면하자 이를 개선하기 위한 방안으로 내부통제 강화 명목의 컴플라이언스 프로그램이 도입되었다. 당시 금융사고¹⁸³⁾의 발생에 따른 금융거래자 보호 를 위한 법규준수의 중요성이 강조되었고, 상시적인 통제 및 감독장치로서 준법감시인을 임명하여 법규준수에 관한 책임과 권한을 부여하여 조직 내에서 독립적인 역할을 수행할 수 있도록 함으로써 금융회사의 내부통제를 강화시키고자 하였다.¹⁸⁴⁾

182) 조창훈/이정진, 앞의 논문, 700면.

183) 지금까지도 금융회사의 금융사고는 지속적으로 발생하고 있다. 최근 일반금융권 외 농협·신협·수협·새마을금고 등 상호금융권에서도 상당한 규모의 금융사고가 발생함에도 상호금융기관은 금융회사로 분류되지 않아 금융사지배구조법상 책무구조도 적용대상에서 제외된다는 점이 지적되었다. 특히 새마을금고의 경우 감독권한이 행정안전부에 있기에 금융위원회의 감독이 미치지 못했다는 점 또한 지적되어 감독권한의 이관 및 감독체계의 일원화가 불가피하다는 점이 언급되고 있다(IT Chosun, “금감원장, 비리온상 상호금융 압박했지만... 새마을금고는 부르지도 못해”, 2025.09.19.). (최종방문 2025.12.20.)

<https://it.chosun.com/news/articleView.html?idxno=2023092147725>

184) 윤지훈, “은행의 컴플라이언스 프로그램 운영에 관한 고찰 - ISO 37301(2021) Compliance Management System을 중심으로”, 은행법연구 제14권 제1호, 은행법학회, 2021, 131면.

(2) 입법동향

금융사지배구조법은 글로벌 금융위기 이후 전세계적으로 금융회사의 바람직한 지배구조에 관한 중요성이 강조되었고, 금융회사와 감사위원회의 역할 강화 등 금융회사 지배구조에 관한 규율강화의 필요성이 제기되어 금융업 간의 형평성을 제고를 위한 목적 및 이사회와 감사위원회의 기능을 강화하고 위험관리위원회와 위험관리책임자를 두어 금융회사의 책임성을 높이는 등 금융시장의 안정성 유지를 위한 목적을 달성하기 위하여 2015년 7월 31일 제정되었고, 2016년 8월 1일 시행되었다.¹⁸⁵⁾ 이후 2024년 대표이사 등으로 하여금 내부통제 관련 책무를 임원에게 중복 또는 누락없이 배분한 책무구조도를 이사회 의결을 거쳐 마련하도록 하는 등 금융회사의 임직원에게 내부통제 관련 책무를 강화하는 내용으로 개정되어 2024년 7월 3일 시행되었다(제30조의2 내지 제30조의4 신설).

이렇게 금융사지배구조법상 책무구조도를 도입하여 임원 등의 내부통제관리의무 위반 시 신분적 제재나 기업에 대한 제재조치의 감면 또는 면제할 수 있도록 하였는데,¹⁸⁶⁾ 구체적인 내부통제관리의무 위반여부의 판단기준, 임원에 대한 신분적 제재나 기업에 대한 제재조치의 감면 또는 면제를 판단하기 위한 주요 고려요소 및 기준에 대한 일정한 지침, 즉 「내부통제 관리의무 위반 관련 제재 운영지침(안)」을 마련하였다.¹⁸⁷⁾¹⁸⁸⁾

185) 법률 제13453호 제정·개정이유 참조.

186) 금융사지배구조법상 내부통제제도는 영미권 기업의 컴플라이언스 관련 부서, 즉 컴플라이언스 부서에서는 내부통제를 위한 기준을 설정하고 각종 범규준수를 위한 제반업무를 수행하며, 내부통제 부서에서는 컴플라이언스 부서에서 설정한 기준을 각 부서에서 잘 준수하는지 사전적인 감독기능을 수행한다는 점에서 결국 위험관리 영역까지 포함하는 내부통제 전반에 관한 업무를 담당한다는 특징을 가지므로, 영미권의 컴플라이언스와 합치되는 제도로 평가된다(조창훈/이정진, 앞의 논문, 702-703면).

187) 금융위원회, “개정 지배구조법 시행 관련 책무구조도 시범운영 계획 및 제재 운영지침(안) 마련”, 보도자료, 2024.07.12., 2면.

188) 2025.12.02.기준 금융회사의 책무구조도 시행 1년이 다 되어가는 시점임에도 제재 사례가 등장하고 있지 않았는데, 이를 두고 부당대출 등이 발생한 은행업계의 굵직한 사건들이라 할지라도 법 시행 이전에 발생한 사안이라거나, 적용요건의 불명확함을 이유로 시행법률에 따른 제재조치가 적용되지 않았다고 한다. 그러나 이제는 부당대출 등의 금전적 사고뿐만 아니라 해킹이나 전산장애 등에 따른 개인정보유출 문제는 단순 기술적 이슈로만 취급되지 않고 내부통제 및 지배구조 문제로 직결될 수 있다는 점이 우려되고 있다(Invest Chosun, “아직 1호 안 나온 책무구조도 제재...첫 타깃으로 'IT 장애·개인정보 유출' 부상”, 2025.12.02.). (최종방문 2025.12.20.)

<https://www.investchosun.com/site/data/html_dir/2025/12/01/2025120180181.html>

2. 내용

(1) 내부통제기준

내부통제기준이란 금융회사의 법령준수, 건전경영, 주주 및 이해관계자 등의 보호를 위하여 금융회사의 임직원이 직무수행시 준수해야 할 기준 및 절차를 의미한다(제24조 제1항). 금융지주회사가 금융회사인 자회사등의 내부통제기준을 마련하는 경우 그 자회사등은 내부통제기준을 마련하지 않을 수 있다(제24조 제2항). 이러한 내부통제기준은 금융회사의 내부통제가 실효성있게 작동할 수 있도록 업무의 분장 및 조직구조, 임직원이 업무를 수행할 때 준수해야 하는 절차, 내부통제와 관련한 이사회·임원·준법감시인이 수행해야 할 역할 등 시행령에서 정하는 일정한 사항을 포함하고 있어야 한다(동법 시행령 제19조 제1항).

(2) 내부통제기준 등에 관한 이사회 의 권한

금융회사의 이사회는 ① 내부통제기준 및 위험관리기준의 제정·개정 및 폐지에 관한 사항(제15조 제1항 제5호), ② 내부통제 및 위험관리 정책의 수립 및 감독에 관한 사항을 심의·의결을 거쳐 결정해야 하며(제15조 제1항 제5의2호), 대표이사등의 내부통제등 총괄 관리의무의 이행을 감독할 권한을 가진다(제15조 제4항).

또한 금융회사는 이사회내 위원회로서 위험관리위원회 및 내부통제위원회를 설치해야 한다(제16조 제1항 제4호 및 제5호). 이러한 내부통제위원회는 ① 내부통제의 기본방침 및 전략 수립, ② 임직원의 직업윤리와 준법정신을 중시하는 조직문화의 정착방안 마련, ③ 지배구조내부규범의 마련 및 변경, ④ 내부통제기준의 제정 및 개정, ④ 그 밖에 금융위원회가 정하여 고시하는 사항을 심의·의결할 권한이 있다(제22조의2 제1항). 또한 내부통제위원회는 임원과 대표이사등이 관리조치와 보고를 적절하게 수행하고 있는지 여부를 점검·평가하고 미흡한 사항에 대해서는 개선 등 필요한 조치를 요구해야 하나(제22조의2 제2항), 이러한 조치요구에 관한 사항은 금융회사의 정관으로 정하는 바에 따라 내부통제위원회가 아닌 감사위원회나 위험관리위원회가 담당하도록 할 수 있다(제22조의2

제3항, 동법 시행령 제17조의2).

(3) 내부통제기준 등의 이행주체

1) 준법감시인

준법감시인은 내부통제기준의 준수여부를 점검하고 내부통제기준을 위반하는 경우 이를 조사하는 등 내부통제 관련 업무를 총괄하는 자로서, 최근 사업연도 말 현재 운용하는 투자일임재산의 합계액이 5천억 원 미만인 투자일임업자를 제외한 금융회사는 준법감시인 1인 이상을 두어야 하며, 임기는 2년 이상으로 해야 하고, 그 직무를 독립적으로 수행할 수 있도록 보장해야 한다. 준법감시인은 필요하다고 판단하는 경우 조사결과를 감사위원회 또는 감사에게 보고할 수 있다(제25조 제1항 및 제4항, 제30조).

2) 위험관리책임자

위험관리책임자란 자산의 운용이나 업무의 수행, 그 밖의 각종 거래에서 발생하는 위험을 점검하고 관리하는 자를 의미하며, 최근 사업연도 말 현재 운용하는 투자일임재산의 합계액이 5천억 원 미만인 투자자문업자 및 투자일임업자를 제외한 금융회사는 위험관리에 대한 전문적인 지식과 실무경험을 갖춘 위험관리책임자 1명 이상을 두어야 하며, 그 임면이나 임기에 대해서는 준법감시인의 규정을 준용한다(제28조). 위험관리책임자는 선량한 관리자의 주의로써 직무를 수행해야 하며, 겸직을 금지한다(제29조).

(4) 대표이사의 총괄관리의무 및 책무구조도

금융회사의 대표이사는 각 임원별로 내부통제책임을 배분한 책무구조도를 작성하여 각 임원으로 하여금 내부통제관리의무를 이행하도록 하고, 대표이사는 내부통제 총괄책임자로서, 전사적 내부통제체계를 구축하고 각 임원의 통제활동을 감독하는 총괄 관리의무를 이행해야 한다.

즉 금융회사의 대표이사들은 내부통제등의 전반적 집행 및 운영에 대한 최종적인 책임

자로서 일정한 사항에 관하여 총괄적인 관리조치를 실효성 있게 하여야 한다. 즉 ① 내부 통제등 정책·기본방침 및 전략의 집행·운영, ② 임직원이 법령 및 내부통제기준등을 준수하기 위하여 필요한 인적·물적 자원의 지원 및 그 지원의 적정성에 대한 점검, ③ 임직원의 법령 또는 내부통제기준등 위반사실을 대표이사등이 적시에 파악할 수 있도록 하기 위한 제보·신고 및 보고 등에 대한 관리체계의 구축·운영, ④ 각 임원이 관리의무를 적절하게 수행하고 있는지 여부에 대한 점검, ⑤ 임직원의 법령 또는 내부통제기준등 위반을 초래할 수 있는 잠재적 위험요인 또는 취약분야에 대한 점검, ⑥ 임직원의 법령 또는 내부통제기준등 위반이 장기화 또는 반복되거나 조직적으로 또는 광범위하게 이루어지는 것을 방지하기 위한 조치, ⑦ 본 항에서 정하는 모든 관리조치를 하는 과정에서 알게 된 법령 및 내부통제기준등의 위반사항이나 내부통제등에 관한 미흡한 사항에 대한 시정·개선 등 필요한 조치, ⑧ 그 밖에 내부통제등의 효과적 작동을 위한 조치 등이 해당된다(제30조의4 제1항).

이러한 책무구조도를 통해 임원으로 하여금 내부통제 실패에 대한 책임을 명확히 부과하고 합리적인 조치를 의무화하여 금융사고를 사전에 방지하거나 위험을 최소화하도록 주의의무를 부담케 한다. 그러나 이는 임원의 법적 위험부담을 초래하고, 제도적 보완이나 자원의 부족 등에 따른 내부감시의 무력화를 가져올 수 있다는 점이 지적되기도 한다.¹⁸⁹⁾ 이는 사후에 합리적인 조치를 소홀히 했는지 여부를 판단하여 책임을 부과한다는 점에서 위험의 조기 보고 내지 개선책을 마련하는 유인을 약화시킬 수 있다는 점도 우려된다고 한다.¹⁹⁰⁾ 그러나 책임여부를 논할 때 제재조치를 감경하거나 면제할 수 있는 사항도 반영하고 있으므로, 이를 고려한 적극적인 임무수행이 요구된다 할 것이다.

이와 같은 우려에도 불구하고 금융회사에 대하여 책무구조도를 도입하도록 한 것은 단순히 규제를 더하고자 하는 것이 아닌 금융회사의 경영 패러다임을 근본적으로 전환하기를 원하는 사회적 요구가 담긴 것이라는 평가가 있다.¹⁹¹⁾

189) 유광재/정동혁/이상진, “금융사지배구조법상 책무구조도의 한계와 개선방안에 관한 연구”, 보험금융연구 제36권 제4호, 보험연구원, 2025, 43면.

190) *Ibid.* p. 44.

191) 권한섭, “책무구조도, 금융회사의 새로운 생존 전략”, 경시대뉴스, 2025.11.17. (최종방문 2025.12.20.) <<http://kgunews.com/m/view.php?idx=5897&mcodes=m69o9fg>>

Ⅲ. 상법상 내부통제제도

1. 준법통제기준 및 준법지원인에 관한 사항

(1) 도입배경

준법통제기준과 준법지원인제도는 2011년 상법 개정시 도입된 것으로 「은행법」에 따라 금융기관에는 준법감시인이 설치되어 있지만, 상법상 대규모 기업에는 준법경영을 위한 제도가 미비하여 윤리경영이 강화되고 있는 세계적 추세에 맞지 않는다는 점을 개선하기 위하여 도입되었다. 다만 회사의 규모를 고려하지 않고 상장 및 비상장회사 전체에 도입하는 것은 무리이기에 자산총액 5천억 원 이상인 상장회사¹⁹²⁾에 한하여 도입하도록 하였으며, 이를 통해 기업의 준법경영과 사회적 책임이 강화시키고자 하였다.¹⁹³⁾

(2) 준법통제기준의 개념과 내용

1) 개념

준법통제기준이란 자산총액 5천억 원 이상의 상장회사가 법령을 준수하고 회사경영을 적정하게 하기 위하여 그 직무를 수행할 때 따라야 할 준법통제에 관한 기준 및 절차를 의미한다(상법 제542조의13 제1항).

2) 내용

준법통제기준은 대통령령에서 정하는 일정한 사항을 포함해야 하는데, ① 준법통제기준의 제정 및 변경의 절차에 관한 사항, ② 준법지원인의 임면절차에 관한 사항, ③ 준법지원인의 독립적 직무수행의 보장에 관한 사항, ④ 임직원이 업무수행과정에서 준수해야 할

192) 다만 다른 법률에 따라 내부통제기준 및 준법감시인을 두어야 하는 상장회사는 제외한다(상법시행령 제39조).

193) [시행 2012. 4. 15.] [법률 제10600호, 2011. 4. 14., 일부개정]

법규 및 법적 절차에 관한 사항, ⑤ 임직원에 대한 준법통제기준 교육에 관한 사항, ⑥ 임직원의 준법통제기준 준수 여부를 확인할 수 있는 절차 및 방법에 관한 사항, ⑦ 준법통제기준을 위반하여 업무를 집행한 임직원의 처리에 관한 사항, ⑧ 준법통제에 필요한 정보가 준법지원인에게 전달될 수 있도록 하는 방법에 관한 사항, ⑨ 준법통제기준의 유효성 평가에 관한 사항이 해당된다(상법 시행령 제40조 제1항). 이러한 준법통제기준을 정하거나 변경할 때에는 이사회회의 결의를 거쳐야 한다(상법 시행령 제40조 제2항).

(3) 준법지원인의 개념과 내용

1) 개념

준법지원인이란 준법통제기준의 준수에 관한 업무를 담당하는 자로서(상법 제542조의13 제2항) 자산총액 5천억 원 이상¹⁹⁴⁾의 상장회사는 반드시 1명 이상의 준법지원인을 두어 준법경영을 위한 노력을 기울여야 한다.

준법지원인 설치의무가 있는 상장회사는 준법지원인이 그 직무를 독립적으로 수행할 수 있도록 해야 하고, 회사의 임직원은 준법지원인이 그 직무를 수행할 때 자료나 정보의 제출을 요구하는 경우에는 성실하게 응할 의무가 있다(상법 제542조의13 제9항). 또한 회사는 준법지원인이었던 사람에 대하여 그 직무수행과 관련된 사유로 부당한 인사상의 불이익을 주어서는 안 되는데(상법 제542조의13 제10항), 이러한 규정들은 준법지원인의 독립성 확보 및 업무의 효율성 보장을 위한다는 측면으로 풀이될 수 있으나, 회사가 위 규정에서 정한 사항들을 이행하지 않을 경우 제재할 수 있는 규정이 부재하여¹⁹⁵⁾ 도입 초기부

194) 당초 입법예고안에서는 자산총액 3천억 원 이상 상장회사에 적용하는 것으로 논의되었으나, 중소기업도 적용대상으로 할 경우 현실적인 부담이 가중된다는 점을 고려하여 중소기업의 부담을 완화하고 기업의 자발적 도입을 유도하는 것이 바람직하다는 입장 하에, 모든 중소기업은 제외하고 중소기업기본법 시행령 제3조에 따른 대기업과 중소기업을 구분하는 기준인 자산총액 5천억 원 이상 상장회사에 적용하도록 도입되었으며(상법 제542조의13 제1항, 동법 시행령 제39조), 이러한 기준은 현재까지 유지되고 있다(법무부, 앞의 보도자료(주2), 3면).

195) 상법에서는 제542조의13 규정과 관련된 벌칙규정은 처벌이 아닌 면책규정만 두고 있을 뿐이다. 즉 상법 제634조의3(양벌규정)에 따르면, 회사의 대표자나 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 회사의 업무에 관하여 제624조의2(주요주주 등 이해관계자와의 거래위반의 죄)의 위반행위를 하면 그

터 현재에 이르기까지 제도의 실효성에 의문을 품고 개선이 필요한 사항으로 지적되고 있다.¹⁹⁶⁾

2) 자격·임면·임기

준법지원인은 일정한 자격을 갖춘 자에 한하여 회사의 이사회 결의를 거쳐 임면된다. 준법지원인은 상근하여야 하며, 임기는 3년이 보장된다.¹⁹⁷⁾ 또한 세부자격요건으로는 준법지원인은 변호사 자격이 있거나, 학교에서 법률학을 가르치는 조교수 이상의 직에 5년 이상 근무하였거나, 그 밖에 법률적 지식과 경험이 풍부한 사람으로서 대통령령으로 정하는 사람¹⁹⁸⁾일 것을 요구하고 있는데(상법 제542조의13 제5항), 이러한 자격요건은 여타 준법통제 내지 내부통제 직무를 수행하는 준법감시인의 적극적 요건에 비해 미흡하다는 점이 지적된다. 가령 은행법과 자본시장법 및 금융사지배구조법상 준법감시인의 경우 변호사는 준법감시인으로서의 자격과 관련된 업무에 5년 이상 종사할 것을 요구하고 있다는 점과 차이가 있다(은행법 제23조의3 제4항 제1호 다목, 자본시장법 제335조의8 제5항, 금융사지배구조법 제26조 제1항 제1호 다목). 이 밖에도 준법지원인의 자격과 관련하여

행위자를 벌하는 외에 그 회사에도 해당 조문의 벌금형을 과하도록 정하고 있지만, 이때 회사가 제 542조의13(준법통제기준 및 준법지원인)에 따른 의무를 성실히 이행한 경우 등 회사가 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 벌하지 않겠다는 면책규정을 두고 있다. 다만 이러한 양벌규정이 면책규정인지, 감경규정인지 명확하지 않고, 회사에 과실이 없는 경우에는 벌금형을 부과받지 않는 것으로 해석될 여지가 있어 불합리하므로, 준법통제기준과 준법지원인 구축 자체가 회사의 형사책임의 면책 또는 감경으로 이어지는 것이 아니라는 점을 명확히 해야 한다는 견해가 있다(박선중, “개정상법상 준법통제와 준법지원인”, 저스티스 통권 제124호, 한국법학원, 2011, 249-250면).

196) 주기중, “상법상 준법지원인제도의 문제와 해결”, 법학연구 제48호, 한국법학회, 2012, 409-410면.

197) 다른 법률의 규정에 따라 준법지원인의 임기가 3년보다 단기로 정하고 있는 경우에는 본 법이 다른 법률에 우선하여 적용되도록 하고 있다(상법 제542조의13 제11항 후단). 그러나 이 조문은 전단에서 ‘다른 법률에 특별한 경우를 제외하고는 이 법에서 정하는 바에 따른다’고 정하고 있는 것과 상반되는 내용이고, 일반법의 내용이 특별법의 내용보다 우선하여 적용되도록 하는 사항은 법제정 및 법 적용의 일반원칙에 어긋난다는 견해가 있다(주기중, 앞의 논문, 413면).

198) ① 상장회사에서 감사·감사위원·준법감시인 또는 이와 관련된 법무부서에서 근무한 경력이 합산하여 10년 이상인 사람, ② 법률학 석사 이상의 학위를 취득한 사람으로서 상장회사에서 감사·감사위원·준법감시인 또는 이와 관련된 법무부서에서 근무한 경력(학위 취득 전의 경력을 포함한다)이 합산하여 5년 이상인 사람 중 어느 하나에 해당되어야 한다(상법 시행령 제41조).

별도의 결격사유를 정하고 있지 않는데, 준법지원인의 임면에 관한 권한이 이사회에 있다 할지라도 이는 다른 법률들과의 균형과 정합성에 있어서도 보완을 위한 개선이 필요하다.¹⁹⁹⁾

3) 의무 및 의무위반시 효과(책임)

이사회 결의에 의해 선임된 준법지원인은 선관주의의무(상법 제542조의13 제7항), 비밀누설금지 의무(상법 제542조의13 제8항), 보고의무(상법 제542조의13 제3항)를 부담한다. 즉 선량한 관리자의 주의로 그 직무를 수행해야 하고, 재임 중 뿐만 아니라 퇴임 이후에도 직무상 알게 된 회사의 영업상 비밀을 누설하지 않아야 하며, 준법통제기준의 준수 여부를 점검²⁰⁰⁾하여 그 결과를 이사회에 보고하여야 한다.

그러나 위와 같은 의무를 위반할 경우 어떠한 책임을 부담하는지에 대해서는 상법상 정함이 없어 준법통제가 제대로 작동하고 있는지 의문이 들 수 밖에 없다. 즉 준법지원인의 임무해태 등과 같은 의무위반이 있을 경우 준법지원인에 대하여 책임을 물을 수 있는 직접 규정이 없으므로, 다른 방법을 모색할 수 밖에 없는데, 이는 준법지원인이 어떠한 법적 지위를 가지는가를 통해 책임 여부를 논할 수 있을 것이다.

4) 준법지원인의 법적 지위에 따른 책임

준법지원인에 대한 책임을 묻기 위해서는 준법지원인의 법적 지위를 무엇으로 볼 수 있는가를 중심으로 전개할 수 있는데, 선행연구에서는 집행임원, 피용자, 보증인의 지위를 가지는 것으로 구분하여 논의가 이루어지고 있다.

집행임원 내지 피용자로 판단하는 근거는 준법지원인의 선관주의의무 및 이사회 보고의

199) 금융사지배구조법 제5조에서는 금융회사 임원의 자격요건과 관련하여 결격사유를 열거하고 있는데, 이는 자본시장법상 신용평가회사의 준법감시인에게도 준용되고 있다는 점과 차이가 있다(자본시장법 제335조의8 제5항).

200) 준법통제기준의 준수 여부를 점검하는 것 이외에도 불법·위법행위를 시정하기 위한 노력을 적극적으로 수행해야 하는 의무를 부여해야 한다는 견해가 있다. 이로써 준법지원인이 최고경영자에 종속된 무력한 존재로 전락하지 않고 준법관리업무를 수행할 수 있다고 보는 것이다(주기중, 앞의 논문, 413-414면).

무, 회사로 하여금 준법지원인이었던 사람에 대하여 직무수행과 관련된 사유로 부당한 인사의 불이익을 하지 못하도록 하였다는 점에서 준법지원인은 집행임원에 준하는 지위에 있는 것으로 하여 집행임원의 책임에 관한 규정을 준용하도록 할 수 있으며,²⁰¹⁾ 회사의 피용자에 지나지 않는 것으로 보아 회사에 사용자책임을 물을 수 있도록 해야 한다는 견해가 있다.²⁰²⁾

반면 형법적 관점에서 형사책임을 지우기 위해서는 준법지원인의 법적 지위를 보증인으로 보는 것이 타당하다는 견해가 있다. 즉 준법지원인의 점검 및 그 결과의 이사회 보고의무를 근거로 법률에 의해 보증인 지위를 가진다고 보고 있으며, 계약에 의해 보증인 지위를 자발적으로 인수함으로써 인정될 수 있다고 한다. 이러한 ‘자발적 의무인수’는 독일연방법원이 사업운영과 관련된 범죄행위의 방지를 위한 보증인지위와 보증의무를 인정하였던 판결을 통해 확인할 수 있다.²⁰³⁾ 즉 독일형법학계의 다수견해에 따라 단순히 계약을 체결했다고 하여 준법지원인의 보증인지위에 따른 보증의무가 인정된다고 볼 것은 아니고, 근로계약에 의해 보증의무의 인수범위가 확정되어야 한다는 것이다. 이러한 외국의 판결과 학계의 입장을 국내로 수용할 수 있을지 여부, 즉 계약이 근로계약에 수반하여 가능한 것인지, 계약에 의해 인수한 보증의무가 형법상 부진정부작위범의 보증인에 해당하는지 고려·판단되어야 한다고 본다.²⁰⁴⁾

위와 같이 어떠한 견해에 따르더라도 임무해태, 의무위반에 따른 책임은 준법지원인이 부담해야 하는 것이지만, 준법지원인은 이사회와 최고경영진으로부터 준법통제 내지 내부

201) 상법 제408조의8에서는 집행임원의 책임에 관하여 규정하고 있는 바, 집행임원의 고의 또는 과실로 법령이나 정관을 위반한 행위를 하거나 그 임무를 게을리한 경우 집행임원설치회사에 손해를 배상할 책임이 있고(제1항), 고의 또는 중대한 과실로 그 임무를 게을리한 경우에는 제3자에게 손해를 배상할 책임이 있으며(제2항), 집행임원설치회사 또는 제3자에게 손해를 배상할 책임이 있는 경우 다른 집행임원·이사 또는 감사도 그 책임이 있으면 연대하여 배상할 책임이 있음을 정하고 있다(제3항).

202) 박선중, 앞의 논문, 415면.

203) 당해 판결에서는 단순계약에 의해 보증인 지위가 성립하고 그에 따라 보증의무, 즉 일반적 보증의무는 발생하지는 않는다고 보았다. 그러므로 계약에 의한 자발적 보증인수를 인정하기 위해서는 “특정한 위험원에 대한 보호의무를 인수한 사람(준법지원인)은 그가 인수한 책임 범위 내에서 ‘고결성’에 대한 특별한 책임을 진다”고 판단하였다고 한다. 당해 판결례에 관한 정보와 내용은, 김재윤, “형법적 준법지원인의 보증인지위와 보증의무에 관한 고찰 - 독일의 논의를 중심으로 -”, 형사법연구 제32권 제1호, 한국형사법학회, 2020, 14-15면 참조.

204) 김재윤, 앞의 논문, 12-15면.

통제에 관한 업무(준법통제기준의 개발, 검토, 실행 및 그 결과의 보고)에 관하여 포괄적인 위임을 받은 자이기 때문에 이에 따른 의무위반이나 내부통제의 결과가 실패에 이르렀다 할지라도 준법지원인에게만 책임을 물을 수 없다는 결론에 이르게 된다.²⁰⁵⁾

(4) 준법지원인의 준법통제와 감사업무와의 관련성

준법지원인의 준법통제에 관한 직무가 감사의 업무와 중첩되는가에 관하여 견해가 나뉜다. 우선 중첩될 우려가 없다는 입장에 따르면, 준법통제는 이사회가 직무집행상 구축해야 하는 체제일 뿐만 아니라 이사회 결의에 따라 회사의 업무전반에 관한 적정성을 확보하기 위한 체제로서의 위치를 가진다는 점, 준법통제기준의 준수여부에 관한 결과를 감사가 아닌 이사회에 보고해야 한다는 점에서 감사업무와는 구별된다고 본다.²⁰⁶⁾ 무엇보다 「상장회사 표준준법통제기준(이하 ‘표준기준’이라 함)」²⁰⁷⁾에 따르면 “감사 또는 감사위원은 준법지원인이 될 수 없다”는 규정을 두고 있으며(제8조 제2항), “준법지원인은 준법 관련 업무수행에 영향을 줄 수 있는 영업 관련 업무를 담당할 수 없다”고 정함으로써(제11조) 겸직을 제한하고²⁰⁸⁾, 독립성을 강조하고 있다는 점을 그 근거로 제시한다.

반면 중첩될 우려가 있다는 입장에 따르면, 위와 같은 준법지원인의 독립성 확보 및 겸직 제한 규정에도 불구하고 실질적으로 준법지원인이 임직원의 준법통제기준 준수 여부를 확인할 수 있는 절차와 방법, 준법통제기준을 위반하여 업무를 집행한 임직원의 처리 등에 관한 부분들은 감사업무와 상당 부분 중복된다는 점에서 이들 사이의 독립성을 유지하

205) 문성, “상장회사의 ESG와 준법지원인의 역할”, 상사판례연구 제6권 제3호, 한국상사판례학회, 2023, 178-179면.

206) 양만식, “기업의 내부통제시스템의 구축과 사내변호사의 역할”, 법학논총 제41권 제3호, 단국대학교 법학연구소, 2017, 269면.

207) 상장회사 표준준법통제기준은 2012년 개정상법에 신설된 준법지원인제도(2012.4.15.시행)의 올바른 정착을 위하여 법무부와 한국상장회사협의회가 공동으로 제정(2012.4.3.)한 것으로서 상법 및 상법시행령에서 준법통제기준에 포함되어야 할 기본적 사항과 해설 등을 포함하고 있다. 이후 2018년 한차례 개정된 표준기준은 2019년 1월 1일 시행되어 현재까지 적용되고 있다. 세부사항은 제1장 총칙(제1조-제3조), 제2장 준법통제환경(제5조-제11조), 제3장 준법통제활동(제12조-20조), 제4장 유효성 평가(제21조-제22조), 제5장 기타(제23조-제24조)로 구성되어 있다(법무부, “준법지원인 제도가 활성화 되도록 「표준준법통제기준」 개정”, 보도자료, 2018.12.20.).

208) 이는 상법시행령 제42조(준법지원인의 영업 업무 제한)에서 정한 바와 같다.

면서 효과적인 업무를 수행하기 위한 협의 체계를 구축할 필요가 있다고 한다.²⁰⁹⁾ 가령 표준기준 제17조에서는 준법지원인이 모든 임직원을 대상으로 준법통제기준을 준수하는지 여부 등을 점검할 수 있도록 하는데(제1항), 필요한 경우에는 특정사항의 신고나 보고를 의무화시킬 수도 있다(제3항). 감사의 이사의 직무집행에 대한 감사는 이사로 하여금 보고를 요구하는 방식으로 이루어지는데, 준법지원인 또한 업무수행에 있어 필요한 정보·자료의 수집과 제출요구 및 진술을 요구할 수 있는 권리가 인정되고 있으며(제9조) 임직원의 준법위반여부에 관한 조사권한이 있다는 점에서 유사한 측면이 있다고 할 것이다.

2. 이사의 감시의무와 내부통제

(1) 감시의무의 개념

회사와 이사는 민법의 위임에 관한 규정(상법 제382조 제2항, 민법 제681조)이 준용됨에 따라 이사는 회사에 대하여 선량한 관리자의 주의를 다하여 업무를 집행해야 한다. 만약 선량한 관리자의 주의로써 그 직무를 수행하지 않는 경우에는 임무해태로 보아 회사에 대하여 책임을 부담하며(상법 제399조), 악의 또는 중대한 과실로 인하여 그 임무를 해태한 때에는 제3자에 대하여 연대하여 손해를 배상할 책임이 있다(제401조 제1항).

이사가 부담해야 하는 주의의무는 그 지위나 상황에 있는 자에게 통상적으로 기대되는 정도이지만, 전문적인 능력으로 인하여 이사로 선임된 자에 대해서는 통상의 수준보다 높은 주의의무를 이행할 것이 요구된다.²¹⁰⁾²¹¹⁾

209) 신동철, “같은 듯 다른 컴플라이언스와 감사”, 법률신문, 2024.09.04. (최종방문 2025.12.28.)

<<https://www.lawtimes.co.kr/news/articleView.html?idxno=201057>>

210) 김태진, “이사의 감시의무에 대한 판례의 고찰”, 상사법연구 제29권 제1호, 한국상사법학회, 2010, 133면.

211) 또한 판례는 일정한 업무분장 하에서 회사의 일상적인 업무를 집행하는 업무집행이사는 회사의 업무 집행을 전혀 담당하지 아니하는 평이사에 비하여 보다 높은 주의의무를 부담한다고 보았다(대법원 2008. 9. 11. 선고 2007다31518 판결).

또한 이사는 다른 이사나 피용자의 업무집행을 감시할 의무를 부담하는데,²¹²⁾ 이는 이사가 부담하는 선관주의의무의 일부라고 할 수 있다. 즉 상법상 이사의 감시의무에 관한 근거규정이 존재하는 것은 아니지만 이사회에 이사의 직무집행에 관한 감독권을 부여하고 있고(상법 제393조 제3항), 이사는 대표이사로 하여금 다른 이사 또는 피용자의 업무에 관하여 이사회에 보고할 것을 요구할 수 있다는 점에서(상법 제393조 제4항) 이사의 감시의무가 인정된다는 것이 국내 학계의 통일된 견해이다.²¹³⁾²¹⁴⁾

(2) 감시의무의 내용

감시의무의 구체적인 내용은 회사의 규모나 조직, 업종, 법령의 규제, 영업상황 및 재무상태에 따라 달라질 수 있다. 2008년 대우분식회계사건에서 법원은 고도로 분업화되고 전문화된 대규모의 회사에서 공동대표이사와 업무담당이사들이 내부적인 사무분장에 따라 각자의 전문분야를 전담한다고 하여 다른 이사들의 업무집행에 관한 감시의무를 면하는 것은 아니라고 판단하였다.²¹⁵⁾ 또한 회사의 업무집행을 담당하지 않는 평이사도 이사회에 일원으로서 이사회를 통하여 대표이사를 비롯한 업무담당이사의 업무집행을 감시하는 것이 통상적이지만, 업무담당이사의 업무집행이 위법하다고 의심할 만한 사유가 있다면 감시의무를 이행해야 한다.²¹⁶⁾

212) 이사로서 부담하는 일반적인 감시의무의 범위와 관련하여, 법원은 “이사회에 일원으로서 이사회에 상정된 의안에 대하여 찬부의 의사표시를 하는데 그치지 않고, 담당업무는 물론 이사의 업무집행을 전반적으로 감시할 의무가 있고, 이러한 의무는 비상근 이사라고 하여 면할 수 있는 것은 아니기에 주식회사의 이사가 이사회에 참석하지도 않고 사후적으로 이사회에 결의를 추인하는 등으로 실질적으로 이사의 임무를 전혀 수행하지 않은 이상 그 자체로서 임무해태가 된다”는 입장을 취하고 있다(대법원 2008. 12. 11. 선고 2005다51471 판결, 대법원 2007. 12. 13. 선고 2007다60080 판결 등).

213) 물론 2001년 개정전 상법에서는 이사회에 감독권과 감사의 감사권(상법 제412조 제1항)에 대해서만 규정하고 있었기에 평이사는 단지 이사회를 통해서만 회사의 업무에 관여할 수 있었다는 점을 이유로 개개 이사에게 감시의무를 부과할 수 있는지 의문되었다. 그러나 이사회가 감독기능을 충분히 발휘할 수 있기 위해서는 평이사의 감사권과 감시의무가 전제되어야 한다는 점을 이유로 2001년 상법개정시 제393조 제3항 및 제4항이 도입되었다(김정호, 『회사법』 제8판, 법문사, 2023, 484면).

214) 그러나 감시의무의 주체별로 의무의 범위는 다르며(상법 제317조 제2항 제8호, 제9호), 이는 이하에서 다루는 판결 속에서 확인할 수 있다.

215) 대법원 2008. 9. 11. 선고 2007다31518 판결.

216) 대법원 1985. 6. 25. 선고 84다카1954 판결.

(3) 감시의무 위반에 관한 사법심사기준

이사의 감시의무와 관련하여 우리 판례법은 미국 델라웨어주 판례법의 영향을 받아 ① 모든 회사형태에 대하여 보편적으로 적용되는 ‘의심할 만한 사유’ 기준, ② 대회사에 대하여 적용되는 ‘내부통제시스템’ 기준이라는 두 가지 사법심사기준을 제시하고 있다.²¹⁷⁾

우선 의심할 만한 사유기준(red-flag test)²¹⁸⁾에 대하여 살펴본다. 이것은 다른 이사 또는 피용자의 업무집행이 위법하다고 의심할 만한 사유가 있음에도 불구하고 이를 그대로 방치하여 회사에 손해가 발생하였을 경우 적절한 대응을 취하지 않은 이사에게 손해배상 책임을 묻는 회사법상의 책임기준을 의미하며, 이러한 사법심사기준은 대명모방사건²¹⁹⁾, 대우분식회계사건²²⁰⁾²²¹⁾ 등을 통해 확인할 수 있다. 의심할 만한 사유기준은 평소 이사에게 다른 임직원이나 피용자에 대한 ‘기초적 신뢰권(right to rely)’²²²⁾이 보장될 것이

217) 김정호, 앞의 책, 479면.

218) 운동경기에서 경고의 의미로 레드카드를 보이는 것, 건설현장에서 건물폭파 전에 위험경고의 표시로 붉은 깃발을 흔들며 폭파신호를 전파하는 것 등에서 연유된 것으로, 회사 내부도 이와 마찬가지로 평소와는 다른 정황이 포착될 경우 이사는 이를 적극적으로 탐지하고 결과방지를 위한 노력을 기울여야 한다(김정호, 앞의 책, 485-486면).

219) 본 판결은 모든 회사형태에 대하여 보편적으로 적용되는 의심할 만한 사유기준을 판단한 것이다. 즉 회사의 업무집행을 담당하지 않는 평이사라 할지라도 업무담당이사의 업무집행이 위법하다고 의심할 만한 사유가 있음에도 불구하고 평이사가 감시의무를 위반하여 방치하였다면 이로 말미암아 회사가 입은 손해에 대하여 배상할 책임을 면할 수 없다고 판단하였다(대법원 1985. 6. 25. 선고 84다카 1954 판결).

220) 본 판결은 대회사에 대하여 적용되는 내부통제시스템기준을 판단한 것이다. 즉 이사로서의 근무기간 및 담당업무 등에 비추어 회사에 실질적으로 당기순손실이 발생하였으나 재무제표는 순이익이 발생한 것처럼 허위로 작성된 사실을 알거나 알 수 있었음에도 그 임무를 해태하여 분식결산을 방치함으로써 당해 재무제표로 인하여 부당 이익배당이라는 손해가 초래되도록 하였다면 상법 제399조에 따라 분식결산으로 인하여 회사가 입은 손해를 배상할 책임이 있다고 판단하였다(대법원 2002. 5. 24. 선고 2002다8131).

221) 본 판결은 이사에게 기대되는 내용, 어떠한 형태의 작위의무를 기대하여야 하는지에 관한 구체적인 가이드라인을 처음으로 제시하였다는 데에서 의의를 찾을 수 있다고 한다(김태진, 앞의 논문, 155면).

222) 이는 1960년대 미국의 Graham 판결(Graham v. Allis-Chalmers Manufacturing Co., 188 A. 2d 125 (Del. 1963))에서 형성된 ‘이사의 피용자에 대한 기초적 신뢰권(즉 이사들은 업무집행 중 직원들의 정직과 신뢰를 의심할 만한 충분한 사건이 있기 전에는 자신의 지시를 따르는 피용자의 정직을 신뢰할 권리가 있다)’이라는 이론체계에서 등장한 개념이다. 이 판결에서는 이사의 감시의무를 ‘위법하다고 의심할 만한 사유가 있음에도 이를 방치한 때’라는 요건을 충족시켜야 하는 소극적 의무로 보았으나, 1990년대 Caremark 판결을 이후로 그 기준이 수정되어 위험관리체계(정보 및 보고시스템)를 구축을 요구하는 적극적 의무로 발전하게 되었다고 한다(김정호, 앞의 책, 497-480면; 김태

전제되어야 하며, 의심할 만한 특이한 정황이 발생하는 경우에는 소극적 부작위에 머무르지 않고 적극적으로 조사하고 원인을 규명해야 한다.²²³⁾ 그러나 이사에게 기초적 신뢰권을 인정하는 것 자체가 이사로 하여금 회사업무에 소극적으로 임하게 함으로써 감시기능을 저해하는 요인이 될 수 있다는 견해에 따르면 기초적 신뢰권을 합리적인 범위 내에서 인정할 수 있도록 하기 위해서는 일정한 상황에서만 제한적으로 허용될 수 있는 내부통제 시스템을 구축하여 시행하는 것으로 보완될 수 있다고 한다.²²⁴⁾

다음으로 내부통제시스템기준(internal control system standard : ICS)에 대하여 살펴본다. 이것은 고도로 분업화되고 전문화된 대규모 회사에서 이사가 내부통제시스템을 구축하지 않았거나 또는 구축하였더라도 그 유지·관리를 소홀히 하여 회사에 손해가 발생한 경우 해당 이사는 회사에 대하여 연대책임을 부담한다는 것을 의미한다. 이러한 기준은 회사의 규모가 커지고 영업범위가 확장되에도 불구하고 상법은 이사회로 하여금 이사의 직무집행을 감독하도록 하는 포괄적인 규정을 두고 있어 이사의 감시의무를 만족스럽게 의율하기 어렵다는 점이 문제되었다.²²⁵⁾ 2008년 대우분식회계사건에서도 의심할 만한 사유기준만으로는 책임추궁의 한계가 있었기에, 이후 등장한 유니온스텔사건 및 대우건설사건 등에서는 미국의 Caremark 기준을 적용하여 대규모 회사에서의 감시의무위반에 따른 책임을 물을 수 있도록 하였다.²²⁶⁾ 내부통제시스템과 관련된 법원의 입장을 살펴본다.

① 2008년 대우분식회계사건에서는 대규모의 회사에서 공동대표이사와 업무담당이사들이 내부적인 사무분장에 따라 각자의 전문분야를 전담한다고 하여 다른 이사들의 업무집행에 관한 감시의무를 면한다고 볼 수 없고, 일부 임직원의 전횡이 방치되고 있었다거

진, 앞의 논문, 137면; 내부통제시스템 구축에 관한 국내외 판결을 확인할 수 있는, 최정식, “내부통제시스템구축 및 운용과 관련된 이사의 감시의무의 고찰 - 대법원 2022. 5. 12. 선고 2021다279347 판결을 중심으로 -”, 서울법학 제30권 제3호, 서울대학교 법학연구소, 2022, 336-337면 참조).

223) 김정호, 앞의 책, 485면.

224) 김태진, 앞의 논문, 137면.

225) 김정호, 앞의 책, 487면.

226) 각 사건의 구체적 사실관계와 분석사항 및 내부통제시스템 구축의무에 관한 국내외 법리에 관하여는, 윤승영, “회사법상 이사의 내부통제시스템 구축 의무에 대한 비교법적 고찰”, 경제법연구 제21권 제2호, 한국경제법학회, 2022 참조.

나 중요한 재무정보에 대한 감사의 접근이 조직적·지속적으로 차단되고 있는 상황이라면 감사의 주의의무는 현격히 가중된다고 보았다. 즉 판례는 주로 대규모 회사에서 이사가 위법행위에 직접 관여하지 않아 감시의무 위반을 곧바로 인정하기 어려울 때, 내부통제시스템 미구축 또는 운영 미비를 감시의무 위반의 근거로 활용하는 것으로 보인다는 견해가 있다.²²⁷⁾ 그러나 당해 판결에서는 내부통제시스템의 도입과 활용에 관하여 구체적으로 어떠한 행위를 해야 하는지에 대해서는 언급되어 있지 않아 내부통제의 실질적 공백이 발생할 수 밖에 없었다.²²⁸⁾

② 2021년 유니온스틸사건²²⁹⁾에서는 대우분식회계사건과 마찬가지로 대규모 회사에서도 대표이사와 업무담당이사들의 감시의무가 인정됨을 밝히면서, 감시의무는 합리적인 정보 및 보고시스템과 내부통제시스템을 구축하는 것을 포함한다고 보았으며, 어떠한 형태로 구축해야 하는지에 대한 기준을 제시하였다. 즉 내부통제시스템은 회계의 부정을 방지하기 위한 회계관리제도에 국한되는 것이 아닌 회사가 사업운영상 준수해야 하는 제반 법규를 체계적으로 파악하여 그 준수 여부를 관리하고 위반사실을 발견한 경우 즉시 신고 또는 보고하여 시정조치까지 강구할 수 있는 형태로 구현되어야 한다는 기준을 제시하였다. 또한 이사는 내부통제시스템의 구축 뿐만 아니라 시스템이 제대로 작동되도록 하기 위한 노력을 전혀 하지 않거나 시스템이 구축되었다 할지라도 회사업무 전반에 대한 감시 및 감독의무의 이행을 의도적으로 외면하여 다른 이사의 위법하거나 부적절한 업무집행 등 이사들의 주의를 요하는 위험이나 문제점을 알지 못했다면 감시의무 위반에 따른 손해 배상책임이 인정된다고 보았다. 특히 회사업무의 전반을 총괄하여 다른 이사의 업무집행을 감시·감독해야 하는 지위에 있는 대표이사가 회사의 목적이나, 규모, 영업의 성격 및 법령의 규제 등에 비추어 '높은 법적 위험'이 예상되는 경우임에도 내부통제시스템의 구축 및 제대로 작동되도록 하기 위한 노력을 전혀 하지 않는 등의 행위를 함으로써 다른 이사의 위법한 업무집행을 방지하지 못했다면 회사 업무 전반에 대한 감시의무를 게을리 한

227) 전준영, 앞의 논문, 237-238면.

228) 이현균, "기업 컴플라이언스 관련 이사의 감시의무 검토", 선진상사법률연구 통권 제101호, 법무부, 2023, 132면.

229) 대법원 2021. 11. 11. 선고 2017다222368 판결.

것으로 볼 수 있다고 판단하였다.

③ 2022년 대우건설사건²³⁰⁾에서는 모든 이사에 대하여 ‘높은 법적 위험이 예상되는 업무’와 관련하여 내부통제시스템의 구축 및 운용에 대한 의무를 인정하는 유니온스틸사건에서의 입장을 유지하면서, 사외이사에게도 내부통제시스템 구축을 위한 노력을 해야할 것을 별도로 언급하였다. 즉 회사의 업무집행을 담당하지 않는 사외이사 등의 감시의무와 관련하여 내부통제시스템이 전혀 구축되어 있지 않는데도 구축을 촉구하는 등의 노력을 하지 않거나, 구축이 되어 있음에도 제대로 운영되고 있지 않다고 의심할 만한 사유가 있는데도 이를 외면하고 방치하는 경우에는 감시의무 위반이 인정될 수 있다고 함으로써 사내이사와의 책임발생요건에 차이를 두었다.

이 밖에도 유니온스틸사건과 대우건설사건에서 특기할 만한 점은 이전의 판결과는 달리 ‘높은 법적 위험이 예상되는 업무’에 대해서는 높은 수준의 내부통제시스템 구축 및 운용 등에 관한 의무가 적용됨을 인정하였다는 점이다(mission-critical 기준). 즉 내부통제시스템구축의무의 정도를 업무의 성격이나 종류에 따라 차등화하고 있음을 확인할 수 있다.²³¹⁾

(4) 기업집단에서의 내부통제시스템 구축 여부

1) 현황

앞서 살펴본 바와 같이 이사의 감시의무는 내부통제시스템의 구축 및 운용까지 확장되어 적용되고 있음을 알 수 있다. 이때 이사의 감시의무와 내부통제시스템 구축의무는 이사가 소속된 회사 뿐만 아니라 완전모자회사관계가 형성되어 있는 회사 등 기업집단에까지 미치는지 여부를 논할 필요가 있다. 상법에서는 기업집단의 개념이 부재하고, 이사의 감시의무를 기업집단에까지 미치는지 여부를 고려하지 않고 규정하고 있다.²³²⁾ 단지 공정

230) 대법원 2022. 5. 12. 선고 2021다279347 판결.

231) 김정호, 앞의 책, 494면.

232) 상법의 체계는 법인격을 가진 개별 기업을 중심으로 형성되어 있기에 다양한 형태의 기업, 특히 결합 형태의 기업에 대한 규율방식에 한계를 가지고 있다고 평가된다(서창배, “대규모 기업집단 규율의 새로운 과제와 실질적인 기업집단법의 모색”, 법학논고 제86호, 경북대학교 법학연구원, 2024, 97면).

거래법에서 대규모 기업집단²³³⁾에 관하여 개별적인 사안에 따라 전체 기업을 하나로 취급함으로써 기업집단을 규제하고, 이해관계자들의 보호를 목적으로 하는 방향으로 발전되어 왔을 뿐이다.²³⁴⁾

2) 판례의 태도

우리 판례는 대규모 기업집단의 공동의 이익을 인정하고 있지 않다.²³⁵⁾ 즉 기업집단을 구성하는 개별 계열회사는 별도의 독립된 법인격을 가지는 주체들이라는 점, 그에 따라 다수의 이해관계인이 관여되었음을 배제할 수 없다는 점, 대규모 기업집단의 집단이익과 상반되는 고유이익이 있을 수 있다는 점 등을 그 근거로 설시하고 있다.

이러한 기초에 따라 기업집단을 구성하는 개별 계열회사의 이사는 기업집단이나 다른 계열회사와 관련된 직무를 수행할 때에도 선관주의의무와 충실의무를 부담한다는 판례를 확인할 수 있다.²³⁶⁾ 결국 이사는 기업집단의 이익보다는 자신이 속한 개별 계열회사의 이익을 위하여 직무를 수행해야 한다고 보는 것이다.

3) 논의의 전개

현행 상법체계 하에서는 이사의 내부통제구축의무를 명시적으로 정함이 없고 판례에 따라 감시의무의 확장선으로 판단하고 있기에, 모회사 이사의 자회사에 대한 내부통제에 관한 감시의무가 적용되어야 하는지에 대한 논의는 필요하다. 이에 관한 선행연구에서는 현행 상법상 자회사까지 모회사 이사의 내부통제에 관한 감시의무가 적용된다고 보기는 어렵지만, 일본회사법상 공동의 이익을 인정하는 것을 참고한다면²³⁷⁾ 자회사의 손실이 모회

233) 기업집단이란 동일인이 회사인 경우에는 그 동일인과 동일인이 지배하는 하나 이상의 회사의 집단 그리고 동일인이 회사가 아닌 경우 그 동일인이 지배하는 2이상의 회사의 집단을 의미하며, 대통령령으로 정하는 기준에 따라 사실상 그 사업내용을 지배하는 회사의 집단을 의미한다(공정거래법 제 2조 제11호).

234) 서창배, 앞의 논문, 106면.

235) 대법원 2013. 9. 26. 선고 2013도5214 판결.

236) 대법원 2023. 3. 30. 선고 2019다280481 판결.

237) 일본회사법 제348조(업무의 집행)에 따르면 “이사의 직무집행이 법령 및 정관에 적합할 것을 확보하기 위한 체제 그 외 주식회사의 업무 및 당해 주식회사 및 그 자회사로 구성되는 기업집단의 업무

사의 손실로 연동될 정도로 강력한 기업결합의 관계에 있다면 가능할 여지가 있다고 한다. 물론 모회사 이사가 자회사 이사를 절대적으로 구속하는 것은 타당하지 않으며 모회사를 정점으로 하여 기업집단 전체의 균형을 갖춘 통합적 위험관리체제를 형성할 수 있도록 해야 할 것임을 제안하면서 상법에 관한 해석과 논의가 충분히 이루어져야 함을 밝히고 있다.²³⁸⁾

살펴본 바와 같이 상법은 주식거래를 통한 지배·종속관계를 형성하는 것을 허용하고 있으며, 다중대표소송을 통해 모회사의 주주가 자회사를 상대로 자회사의 이사에 대하여 책임추궁의 소제기를 청구할 수 있도록 하는 것이 가능하고(상법 제406조의2), 모회사의 감사는 그 직무를 수행함에 있어 필요한 때에는 자회사에 대하여 영업의 보고를 요구하거나 자회사의 업무와 재산상태를 조사할 수 있는 권한(상법 제412조의5)을 인정하고 있다는 점에 비춰볼 때 기업집단의 이익의 관점에서 모회사의 이사는 자회사에 대한 내부통제 구축의무에서 자유롭다고만 할 수는 없을 것이다.

IV. 검토

법제별 내부통제 관련 의무가 유사해 보이지만 상법상 감시의무는 자신의 업무가 아님에도 내부통제시스템을 통해 감시해야 할 의무를 부담하는 반면, 금융사지배구조법상 책무구조도에 따른 의무는 자신의 의무이고, 이를 위반할 경우 행정처벌이 가능하다는 점에서 차이가 있다는 점을 참고할 수 있겠다.²³⁹⁾ 이사의 감시의무에 관한 국내 판결의 동향이 컴플라이언스 내지 내부통제구축의무는 미이행시 이사에 책임을 추궁할 수 있는 의무

의 적정성을 확보하기 위하여 필요한 것으로서 시행규칙에서 정하는 체제의 정비”에 관한 사항을 이사회 결의나 이사회 과반수로 결정해야 함을 정하고 있다(제348조 제3항 제4호). 또한 일본회사법시행규칙 제98조에서는 업무의 적정을 확보하기 위한 체제에 관하여 규정하고 있음을 참고할 수 있다. 이 밖에도 제362조(이사회 권한)에 따라 내부통제체제에 관한 사항은 이사회에서 결정해야 하고 이는 이사에 위임할 수 없으며(제4항 제6호, 일본회사법시행규칙 제100조 제1항), 일본회사법 제416조(지명위원회등설치회사의 이사회 권한)에서의 내부통제체제에 관한 사항(제1항 제1호 마목, 일본회사법시행규칙 제112조), 자회사의 이어나 임직원들이 모회사의 감사기관에 보고하는 체제도 시행규칙에서 구체적으로 정하고 있다(일본회사법시행규칙 제100조 제3항 제4호).

238) 박세화, 앞의 논문(주153), 129-133면.

239) 이현균, 앞의 논문(주179), 467면.

로써 인정되고 있다는 점에서 독일주식법과 같이 명문화하여 법체계의 완성도를 높이는 것을 고려할 수 있다.

제4절 | 검토

본 절에서는 기업윤리를 확보하고 기업범죄를 예방하는 자정적인 노력도 요구되기에 컴플라이언스는 무엇보다 중요한 요소로 자리잡게 됨에 따라 컴플라이언스에 관한 법률들이 효과적으로 기능할 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다는 점에 집중하였다. 그에 따라 국내 금융사지배구조법상 내부통제기준, 내부통제위원회, 위험관리책임자, 준법감시인 제도의 특징과 의무에 대하여 살펴보았고, 무엇보다 책무구조도를 통해 각 임원에 대하여 내부통제에 관한 임무를 부여하였다는 점, 대표이사에 각 임원 등의 조치의무 이행 등을 포괄하여 총괄관리의무를 부여하였다는 점을 확인하였다.

또한 상법에서도 이사의 감시의무가 내부통제시스템의 구축 및 운용까지 확장되어 적용되고 있음을 알 수 있었고, 비록 우리 판례는 대규모 기업집단의 공동의 이익을 인정하고 있지 않고, 법문상으로도 명시적으로 기업집단의 내부통제시스템 구축의무를 인정하고 있지는 않으나, 기업집단을 구성하는 개별 계열회사의 이사는 기업집단이나 다른 계열회사와 관련된 직무를 수행할 때에도 선관주의의무와 충실의무를 부담한다는 판례를 통해 간접적인 의무가 인정될 여지가 있음을 확인하였다. 이와 관련하여 독일 및 일본과 같이 기업집단으로까지 확장하는 것에 통일적 견해를 가질 수 있는지 충분한 논의를 거쳐야 할 것이다.

제4장 실효성 있는 기업 컴플라이언스 구축을 위한 상법 개정 방향

제1절 개관

제2절 내부통제시스템 구축 관련 법체계의 개정 방향

제3절 소결



제4장

실효성 있는 기업 컴플라이언스 구축을 위한 상법 개정 방향

제 1 절 | 개관

국내 상장회사 지배구조의 수준이 전반적으로 기대에 미치지 못하고 있는 이유로 미흡한 컴플라이언스 운영을 꼽을 수 있다고 한다.²⁴⁰⁾ 그러므로 실효성 있는 기업 컴플라이언스 구축을 위하여 우리는 법제를 정비할 필요가 있으며, 이를 어떻게 해야 하는가에 관하여는 앞서 검토한 외국의 입법례를 참고함으로써 그 방향을 찾아가 볼 수 있을 것이다.

국내에서는 컴플라이언스, 내부통제시스템에 관한 사항을 상법, 공정거래법 등에서 통합적인 법제를 구축할 필요가 있다고 보는 견해가 있는 반면 회사의 자율적 운영에 맡겨야 한다는 견해가 있는 등 일관된 입장을 보이고 있지는 않다.

내부통제시스템의 경우 내부거래를 규제대상으로 하는 공정거래법 보다는 상법 회사편 개정을 통해 규율해야 한다는 견해가 있다. 그 근거로는 공정거래법상 내부거래에 관한 규제는 특정 요건에 부합하는 기업 전체가 규제대상으로 분류되어 지주회사로 전환한 기업집단의 관점에서는 정상거래라 할지라도 사전검증을 해야 하는 부담을 가중시킨다는 점을 꼽고 있다.²⁴¹⁾

반면 컴플라이언스 프로그램의 운영의무 즉 컴플라이언스 프로그램의 일부인 내부통제 제도를 상법으로 도입하는 것은, 오히려 모든 상장회사에 일반적이고 보편적으로 적용시

240) 송영선, “사회적 가치 창출을 위한 E.S.G. 기초연구(Ⅲ) - 컴플라이언스 제도 활성화 방안 -”, 사회적 가치 법제 21-19-④, 한국법제연구원, 2021, 31면.

241) 대한상공회의소, “상의포럼 ‘내부거래 규제로 효율적인 정상적 거래까지 위축 우려’(주제발표: 선문대 박관훈 교수)”, 보도자료, 2022.06.24.

김으로써 형식적 내지 명목적인 운영에 그치게 하기에 회사의 자율적 운영에 맡겨야 한다는 견해가 있다.²⁴²⁾

이와 같이 내부통제시스템 구축의무와 관련하여 법체계를 어떻게 정비하는 것이 타당할지 정립된 견해는 없으나, 본 연구에서는 “실효성 있는 기업 컴플라이언스 구축을 위한 상법 개정 방향”이라는 주제에 부합하게 다각도로 상법의 개정방향을 제안한다. 즉 상법상 내부통제시스템 구축의무에 관한 규정의 신설, 기존 준법통제기준 및 준법지원인에 관한 제542조의13 규정의 개정을 고려할 수 있고, 상법 개정시 정합성 확보를 위한 표준기준의 개정에 관한 사항, 내부통제시스템의 활성화를 위한 보완적 제도로써 내부고발(내부통보)제도에 관한 사항으로 구분하여 다룬다.

제2절 | 내부통제시스템 구축 관련 법체계의 개정 방향

1. 개관

앞서 검토한 바와 같이 내부통제시스템에 관한 법제의 경우 외국의 경우 회사법, 금융법 등을 통해 체계를 마련하고 있었고, 국내에서는 상법, 금융사지배구조법 등에서 분산되어 있음을 확인할 수 있다.²⁴³⁾ 그러나 현재 상법에서는 내부통제시스템에 관한 명문의 규정을 두고 있지 않으므로,²⁴⁴⁾ 유니온스틸사건 등과 같은 판례를 통하여 내부통제시스템 구축에 관한 기준을 정하는 것과 같이 법원의 재량에 따라 그 기준의 설정이 중요해 질

242) 이정민, 앞의 논문, 387-388면.

243) 사법영역에서의 내부통제법제는 법령상 체계와 조화를 고려할 겨를 없이 이루어졌다고 평가되고 내부통제 관련 법령의 체계화 및 내부통제의 본질과 규정의 구체적 내용의 부조화 등의 논란이 지속되고 있음이 지적되기도 한다(박세화, 앞의 논문(주11), 11면).

244) 물론 이사회에서 준법통제기준(즉 내부통제시스템의 기준)을 결의하여 정하도록 규정하고 있지만 이것만으로는 이사의 내부통제시스템 구축의무가 도출된다고 보기 어렵다는 견해가 있다(노미리, 앞의 논문, 261면). 다만 앞서 검토한 바와 같이 대법원은 이사의 감시의무를 내부통제시스템 구축 및 운용까지 확장하여 해석하고 있음을 간과해서는 안 될 것이고, 해석의 여지가 있는 부분은 규정화하여 논란을 최소화시킬 필요가 있을 것이다.

수 밖에 없다.²⁴⁵⁾ 그러므로 이하에서는 외국의 내부통제시스템 구축 및 내부고발(내부통보) 관련 입법례를 참고하여 상법 등의 개정방향을 다각도에서 모색한다.

II. 내부통제시스템 구축의무에 관한 사항

1. 내부통제시스템 구축의무의 명문화

컴플라이언스 즉 내부통제시스템 구축의무의 명문화이다. 이러한 의무는 국내에서도 판례를 통해 이사의 감시의무와 연관지어 개별이사가 이행해야 하는 의무로 인정되고 있다는 점에서, 이를 명문화시킴으로써 법체계의 명확성과 완성도를 높일 수 있다는 점을 고려할 수 있다.

이와 관련하여 회사의 내부통제는 회사에 발생하는 부정사건을 예방하고, 업무의 적정성을 확보하기 위한 사내시스템으로써 이사가 회사조직의 목표를 효과적으로 달성하기 위하여 내부적으로 감시·감독기능을 수행하게 한다는 견해가 있다.²⁴⁶⁾

물론 최근 이사의 충실의무에 관한 사항이 개정됨에 따라 이사들에게 경영부담을 가중시키고 있다는 점을 간과할 수는 없기에 현 시점에서 이사의 의무에 관한 사항을 추가적으로 재정비한다는 것은 녹록치 않다. 또한 각자의 개별법률을 통해 업종별, 거래특성별로 기업의 컴플라이언스 강화를 위한 사전예방 내지 규제의 움직임이 활발하다는 것을 고려하면, 각각의 입법목적을 가지는 법률의 내부통제시스템 구축의무를 상법으로 통합시키다는 것도 실로 어려운 일이다. 그럼에도 장기적인 관점에서 기업운영에 관한 기본법인 상법에서 내부통제시스템 및 위험관리시스템 구축 및 운영에 관한 의무를 반영하는 것이 합당할 수 있다.²⁴⁷⁾

245) 김태진, 앞의 논문, 151면.

246) 양만식, “코포레이트 거버넌스 개혁에 관한 고찰”, 법학논총 제62집, 숭실대학교 법학연구소, 2025, 362-363면.

247) 즉 우리나라에서 내부통제제도는 특정업종에 국한된 제도가 아니므로 일본 회사법의 경우와 같이 상법(회사편)에 도입하고, 상법과 그 밖의 각종 특별법을 통해 내부통제에 관한 역할을 분담하는 바람직하다는 견해가 있다(이현균, 앞의 보고서, 84면).

이때 독일주식법 제91조 제2항 및 제3항의 입법례를 참고할 수 있으며, 상법 개정을 염두한다면 제393조(이사회의 권한)에서 일반적인 위험관리체계의 전반적인 구축의무에 관한 사항(제5항) 및 위험상황에 대한 구체적인 내부통제시스템 및 위험관리시스템의 구축에 관한 사항(제6항)을 신설하는 것을 생각해 볼 수 있다.

[표2] 내부통제시스템 및 위험관리시스템 구축에 관한 상법 개정 제안

현행	개정 제안
<p>제393조(이사회의 권한)</p> <p>① 중요한 자산의 처분 및 양도, 대규모 재산의 차입, 지배인의 선임 또는 해임과 지점의 설치·이전 또는 폐지 등 회사의 업무집행은 이사회의 결의로 한다.</p> <p>② 이사회는 이사의 직무의 집행을 감독한다.</p> <p>③ 이사는 대표이사로 하여금 다른 이사 또는 피용자의 업무에 관하여 이사회에 보고할 것을 요구할 수 있다.</p> <p>④ 이사는 3월에 1회 이상 업무의 집행상황을 이사회에 보고하여야 한다.</p> <p>⑤ (신설)</p> <p>⑥ (신설)</p>	<p>제393조(이사회의 권한)</p> <p>① ~ ④ (생략)</p> <p>⑤ <u>이사회는 회사의 존속을 위협하는 상황이 발생할 경우 이를 조기에 인식할 수 있도록 적절한 조치를 취해야 한다.</u></p> <p>⑥ <u>이사회는 이에 그 밖에도 영업활동의 규모와 회사의 위험상황에 관한 적절하고 효과적인 내부통제시스템 및 위험관리시스템을 구축하여야 한다.</u></p>

2. ‘준법통제기준 및 준법지원인’ 제도의 개선

(1) 해당 조문의 독자적 개정

준법지원인의 실효성 있는 운용과 개별 법률과의 정합성을 확보하기 위한 방안으로 상

법 제542조의13 규정을 독자적으로 개정하는 것을 고려할 수 있다. 본 연구의 선행연구에서 제안하고 있는, 즉 각 개별법에서 다루는 준법지원인, 준법감시인, 위험관리책임자 등의 업무영역의 확장성과 중첩성 문제, 책임관계의 불명확성을 개선하기 위하여, ‘준법통제기준 및 준법지원인’에 관하여 규정하고 있는 상법 제542조의13을 ‘내부통제기준 및 내부통제인’으로 변경 및 격상시켜 전반적인 내부통제업무를 담당하게 하는 것이다.²⁴⁸⁾²⁴⁹⁾

개정 제안 중 특히 팔목할 만한 것은, 제542조의13 제12항 신설을 통해 상법상 내부통제인이 금융사지배구조법이나 주식회사의 외부감사등에 관한 법률 등에서의 준법감시인, 위험관리책임자, 내부회계관리조직 등의 직무를 관리할 권한을 부여했다는 점인데, 이러한 개정 제안은 위와 같이 통합적 체계를 구축할 수 있다는 점에서 유의미하다.

현행법상 준법지원인²⁵⁰⁾의 경우 ‘상장회사가 법령을 준수하고 회사경영을 적정하게 하기 위하여 임직원이 그 직무를 수행할 때 따라야 할 준법통제에 관한 기준 및 절차(즉 준법통제기준)의 준수에 관한 업무를 담당하는 자’로서 임직원들의 법규준수가 가능하도록 지원하는 역할에 그치고 있는데(제542조의13 제1항 및 제2항), 내부통제인으로 지위를 격상시키고 유관법률에서 정하는 유사업무를 담당하는 사람 내지 조직에 대하여 관리권한을 부여했다는 점은 통합적 법체계를 구성함으로써 내부통제의 기능 강화라는 효과를 가져올 수 있다.

(2) 제542조의13 규정상 준법지원인과 이사회와의 관계성을 고려한 개정

준법지원인에 관한 규정을 개정시 고려해야 할 점은 이사회와 준법지원인과의 관계성이

248) 이와 관련하여 본 연구의 선행연구인, 이현균, 앞의 보고서, 85-87면 “<표-3> 내부통제시스템 및 내부통제인에 관한 상법 개정(안)” 참조.

249) 같은 의견으로, 준법지원인 제도의 활성화를 위해서는 실무상 혼선방지를 위하여 업무 수행에 관한 명확한 가이드라인이 필요하며, 이는 상법 개정 또는 유사제도의 통폐합 등을 고려해야 한다고 한다 (김희경, “국내 상장회사의 준법통제 활성화를 위한 과제 - 준법지원인 제도 운영 현황을 중심으로 -”, KCGS Report 제14권 제1호, 한국ESG기준원, 2024, 14면).

250) 다만 2011년 4월 상법개정에 따라 준법지원인 제도가 도입되면서, 제도 활성화를 위하여 법무부와 한국상장회사협의회가 공동으로 「상장회사 표준준법통제기준(이하 ‘표준기준’이라 함)」을 마련한 바 있다. 상법상 준법지원인 제도에 관한 사항을 개정한다면, 당해 표준기준상 용어(제2조), 준법지원인의 권한 및 의무에 관한 사항(제9조), 법적위험의 평가에 관한 사항(제12조), 법적위험의 관리에 관한 사항(제13조) 등도 균형을 맞춰 개정될 필요가 있다.

다. 준법지원인은 임직원의 직무수행상 준법규준수를 위하여 조력하는 자인데, 이는 이사의 감사의무를 소극적으로 이행하는 효과를 가져오기도 하고, 감사의 감독기능을 이행하는 효과를 가져오기도 한다.

이러한 과정에서 준법지원인을 이사의 보증인지위에 놓여 있다고 보기도 한다.²⁵¹⁾ 또한 가이드라인 성격의 준법통제기준이나 지침 등은 설령 그에 따른 기준을 외형적으로 준수했다라도 기업의 컴플라이언스가 실질적으로 작동하고 있다는 것을 담보할 수는 없다는 점에서 컴플라이언스의 실재성과 효과성에 대한 검증은 어려운 영역이다.²⁵²⁾ 이는 컴플라이언스의 주된 대상이 되는 이사회나 경영진이 진정성에 기초하여 준법감시인 내지 준법지원인 제도에 실질적인 관심을 가지고 지원까지 이어지기에는 현재의 정책적·법규적인 유인구조가 부족하다고 평가되고 있다는 점도 배제할 수 없기 때문이다.²⁵³⁾

이러한 이사(회) 및 기업과 준법지원인과의 관계를 고려한다면 준법지원인에 관한 제 542조의13 규정상 이사회에 대한 보고의무만을 둘 것이 아닌 이사회 권한에 관한 제393조 규정상 직접적인 내부통제관리의무가 있음을 명확히 함으로써 두 조문 및 조직의 관계성을 확보할 필요가 있다는 점도 고려할 수 있을 것이다.

251) 즉 기업 내 경영진에 대하여 하위 직원의 위법행위를 지지할 보증인의 지위를 인정할 것인가에 대하여는 오늘날 사실상 그 인정근거에 대한 이론적 이견만 존재할 뿐, 인정여부는 크게 문제되지 않는다고 보고 있으며, 특히 복잡한 기업의 조직구조 하에서는 기업의 위법행위에 대한 책임있는 자를 특정하는 것을 어렵게 하기 때문에 형사정책적 관점에서도 기업 내에서 발생하는 위법행위와 그에 따른 중대한 결과에 대처하기 위해서는 조직의 최고경영진에게 형법상 감독보증인 지위를 인정하여 처벌할 필요가 있다는 연구가 있다(강지현, “준법감시인의 보증인지위에 관한 연구”, 형사법연구 제 31권 제1호, 한국형사법학회, 2019, 49-50면).

252) 조창훈/이정진, 앞의 논문, 725면.

253) 조창훈/이정진, 앞의 논문, 732-733면.

Ⅲ. 내부고발(내부통보)제도에 관한 사항

1. 제도 개선의 방향성

일본의 경우 내부통제시스템과 내부고발시스템의 연계성을 고려하여 공익통보자보호법을 운영하고 있다. 즉 일본은 ‘내부고발’이라는 용어가 아닌 내부고발과 내부통보를 포괄하는 개념인 ‘공익통보’라는 용어를 사용하고 있는데, 이를 통해 공익통보자의 보호는 내부시스템의 구축을 위한 것이라는 점이 특징이다.²⁵⁴⁾ 이러한 점을 참고하여 국내 컴플라이언스 법체제와 균형 잡힌 내부고발제도를 형성하는 방안을 모색할 수 있다.

물론 국내에서는 공익신고자보호법, 부패방지 및 국민권익위원회 설치와 운영에 관한 법률 등을 통해 신고자 보호에 기하고 있지만, 기업은 조직적이고 전문성을 가지는 집단이라는 점, 고발 내지 신고대상이 되는 위반행위가 영업기밀사항과 관련된 경우에는 외부로의 노출에 제한이 있다는 점 등 기업경영의 다양한 특성을 고려했을 때 상법 내지 상장회사 표준준법통제기준을 통해 기업 컴플라이언스의 실효적인 구축 및 운영과 연계하여 내부고발제도를 운영하는 것을 고려할 수 있다.

또한 내부고발은 기업내부의 부정 또는 위법행위에 대한 정보를 외부에 공개하고 신고하는 것으로 기업에 리스크를 가중시킨다는 점은 부정할 수 없다. 그럼에도 내부고발의 자율성이 확보된다면 기업의 투명성 확보 및 기업범죄의 사전예방이라는 목표를 달성할 수 있으며, 체계적인 내부고발시스템이 형성된다면 기업 스스로 법규준수의 의지를 가지게 한다는 점에서 인센티브를 부여하는 효과가 있으므로,²⁵⁵⁾ 균형잡힌 제도운영이 될 수 있도록 해야할 것이다.

254) 즉 내부고발은 위반행위 등을 외부에 알리는 것을 의미하나, 내부통보는 외부가 아닌 기업 내부에 문 제제기를 하고 내부에서 해결되지 않는 것을 외부에 알린다는 점에서 차이가 있다(곽관훈, “기업 규제 관점에서 본 내부고발자(Whistleblower) 보호의 필요성 및 방안”, 기업법연구 제28권 제1호, 한국기업법학회, 2014, 225면).

255) 곽관훈, 앞의 논문(주254), 213면.

2. 상장회사 표준준법통제기준의 개선

컴플라이언스, 내부통제가 적절히 이루어지고 있지 않거나, 회사의 존속을 위협할 만한 상황이나 회사의 위험상황에 적절한 대응이 이루어지지 않는 경우 등과 같이 임직원의 위법 또는 부당한 업무집행행위에 대하여 고발, 신고 등을 할 수 있는 제도를 보완하는 내용으로의 법 개정을 고려할 수 있다. 현재 상장회사 표준준법통제기준 제18조에서는 ‘내부제보’라는 명명 하에, 대표이사로 하여금 임직원의 위법 또는 부당한 업무집행행위 등에 관하여, 준법지원인 등에게 직접 제보할 수 있는 내부제보장치를 설치할 수 있도록 하고 있으며(제1항),²⁵⁶⁾ 내부제보를 받거나 처리하는 사람은 내부제보자의 인적사항 및 제보내용에 대하여 비밀을 유지해야 하고(제2항), 내부제보자가 본인이 관련된 위법이나 부정을 제보한 경우에는 정상을 참작할 수 있고, 모든 내부제보자는 내부제보로 인하여 어떠한 인사상 불이익도 받지 않는다는 사항을 규정하고 있다(제3항).

이를 참고하여 ① 하위지침의 활성화 및 실효성을 담보하기 위하여 상법상 근거규정을 마련하는 방안을 고려할 수 있으며, ② 표준기준의 개정을 통한 실효성 확보를 가할 수 있다. 가령 내부제보에 관한 사항 중 내부제보장치를 설치할 수 있는 권한을 대표이사에 부여하고 있는데, 이러한 설치권한을 선택적으로 두는 것이 아닌 의무규정으로 변경하거나, ‘내부제보장치’에 관한 구체적인 의미 내지 법적 지위가 무엇인지 명확히 할 필요가 있다. 또한 내부제보처리절차 등에 관한 사항을 추가로 보완하여 내부제보자의 내부제보처리에 관한 절차 및 효과 등을 예측할 수 있도록 해야 할 것이다.

이와 같이 내부고발(내부통보) 내지 내부제보 관련 제도를 정비하고, 내부고발(내부통보)조직의 설치의무화 규정을 됴으로써 내부통제시스템 구축 및 운영에 관한 의무와 내부

256) 가령 현대모비스에서는 ‘컴플라이언스 헬프라인(신고 및 제보센터)’을 운영하여 공정거래 및 하도급 위반사항, 불공정직무수행 및 부당이익 수수 및 제공에 관한 사항, 인권저해, 그레이(Gray) 부품 유통, 기타 비윤리적 행위 등에 관한 사항을 신고 내지 제보할 수 있도록 하고 있으며, 이러한 신고 및 제보접수의 처리결과를 확인할 수 있는 온라인 청구(7일 이내)와 제보자 보호프로그램(제보자의 동의없는 신분공개나 암시행위 금지, 불이익 등의 차별금지, 신고자에 대한 징계경감 또는 면제에 관한 사항)을 운영하고 있다(현대모비스 홈페이지 참조). 이는 외국의 내부고발(공익통보)자 보호법에서 정하는 절차, 보호프로그램 등의 내용과 거의 동일하다.

<<https://www.mobis.com/kr/sustain/comp.do>>

통보제도의 연계성을 통한 컴플라이언스의 강화를 추구할 수 있도록 하는 방안도 고려할 수 있다.

IV. 내부통제시스템 구축의무 및 내부통보제도의 통합

1. 제도 통합의 방향성

실효성 있는 내부통제시스템 구축과 운영을 위하여 내부통제시스템 구축의무와 내부통보제도를 통합하는 규정을 마련하는 것을 고려할 수 있다. 이를 위하여 기존 상법 제542조의13 규정을 개정하는 방안을 두 가지로 구분하여 검토한다.

즉 ① 현행 준법지원제도 및 준법지원인에 관한 상법 제542조의13 규정을 삭제하거나, ② 전면개정을 통해 이사의 내부통제시스템 및 위험관리시스템 구축 및 운영의무, 준법지원인의 지위(현행법상 지위 유지 및 내부통보기관으로서의 지위 신설), 내부통보제도²⁵⁷⁾에 관한 사항 등 내부통제에 관한 포괄적인 사항을 구성하는 방향이다.

2. 상법 제542조의13 삭제

①의 경우에 해당하는 제안으로, 준법통제기준 및 준법지원인에 관한 상법 제542조의13을 삭제하는 방안이다.

본 규정의 실효성과 관련하여 준법지원인제도를 통해 내부위험을 관리하고, 그에 따른 법률비용의 감소 및 기업이미지 제고 등 실적에 긍정적 영향을 가져온다고 평가되기도 한다.²⁵⁸⁾

257) 내부통보조직 내지 기관설치에 관한 회사의 의무에 관한 사항, 내부통보의 대상이 되는 위험기준에 관한 사항, 내부통보에 따른 조치가 이행되지 않을 경우 외부신고를 통한 제재의 효과 발생, 내부통보자에 대한 불이익한 취급의 금지(근로자의 경우 해고, 임원의 경우 해임에 따른 손해배상청구권 인정, 그 밖에 불이익한 조치 금지 등), 내부통보자의 보호에 관한 사항, 고의적인 내부통보자에 대한 손해배상청구를 통한 기업의 구제수단에 관한 사항 등이 포함되어야 할 것이며, 이것 또한 표준 기준과의 정합성을 위하여 표준기준의 개정도 수반되어야 할 것이다.

258) 장대현, “기업이 준법지원인 외면받는 모습 이유”, 더스쿠프, 2019.12.13. (최종방문 2025.12.30.)
<<https://www.thescoop.co.kr/news/articleView.html?idxno=37552>>

그럼에도 준법지원인의 업무상 독립성을 보장하고 있기는 하나 오히려 이것이 제도의 고립을 유발할 수 있고, 기존 감사 또는 감사위원회의 기능과 중복된다는 비판이 있어 왔다.²⁵⁹⁾ 또한 자산총액 5천억 원 이상의 상장회사까지 준법지원인 설치의무가 확대되었지만 준법지원인을 설치하지 않은 상장회사도 상당하였고,²⁶⁰⁾ 이에 대한 제재규정이 없어 제도의 실효성이 확보되지 못한다는 견해도 존재한다.²⁶¹⁾ 이러한 점에서 제542조의13에서 정하는 준법통제기준 및 준법지원인에 관한 사항은 삭제하고, 앞서 제안한 제363조 제4항 및 제5항을 신설하거나 추가 보충하여 이사회에 그 의무이행에 관한 사항을 구체화시킬 수 있다.

3. 상법 제542조의13 전면개정을 통한 통합규정으로의 정비

②의 경우에 해당하는 제안으로, 준법통제기준 및 준법지원인에 관한 상법 제542조의13을 전면개정함으로써 내부통제 및 내부통보에 관한 사항을 통합적으로 규정하는 방안이다.

기업이 컴플라이언스 시스템을 도입해야만 하는 그 목적은 법령상 위반행위를 범하지 않도록 적절한 조치를 취함으로써 기업의 법익보호를 우선한다는 점에 집중되어 있다는 것에서 찾을 수 있다. 그러나 기업의 법익보호 외에도 기업범죄로부터 피해를 입는 제3자의 법익 또한 보호되어야 마땅하므로 이를 위하여 준법지원인의 선임을 통해 제3자의 법익보호를 실현시킬 필요가 있다는 점도 배제할 수 없다.²⁶²⁾

그러므로 준법지원인제도의 유지 필요성, 이사의 내부통제시스템 및 위험관리시스템 구축 및 운영 의무에 관한 일반조항의 신설을 통한 명확성 확보, 컴플라이언스의 실효적 운

259) 윤성승, “개정 상법상 준법지원인 제도의 문제점”, 기업지배구조리뷰 vol. 60, 한국ESG기준원, 2012, 64-65면.

260) 준법지원인 제도의 시행 초기에는 선임비율이 60%(2012)였으나, 이후 49.5%(2014), 60%(2015), 59.5%(2022)으로 선임률이 대동소이하였고, 의무기업의 경우에도 제도 시행 초기에는 약 2배 이상 증가하였으나 이전에 비해 두드러진 차이는 없다고 한다(김희경, 앞의 보고서, 5면).

261) 안수현, “상장사 내부통제 첫걸음 ‘준법지원인’”, 머니투데이, 2024.11.07. (최종방문 2025.12.29.) <<https://www.mt.co.kr/opinion/2024/11/07/2024110517435775199>>

262) 김재윤, 앞의 논문, 9면.

용을 극대화시키기 위한 내부통보제도의 상법으로의 수용, 복수의 준법지원인 내지 내부 통보기관으로서 기능하는 준법지원조직²⁶³⁾을 구성하여 내부통제와 내부통보의 연계성 확보를 위한 내용을 중심으로 통합적인 준비를 하는 방향을 고려할 수 있다.

상술한 바와 같이 현재 유명무실한 준법지원인 제도에 대하여 적극적인 개정이 필요하다고 할 것이며, 내부통제 및 위험관리시스템 구축 및 운영의 실효성을 확보하기 위하여 분산되고 중복된 사항과 보완이 필요한 사항을 재정비해야 할 것이다.²⁶⁴⁾

제3절 | 소결

앞서 살펴본 같이 실효성 있는 컴플라이언스 구축을 위하여 다양한 방향성을 고려한 입법 개선사항을 제안하였다. 현재 준법통제기준 및 준법지원인에 관한 상법 규정은 단 1개의 조문으로만 구성되어 있고, 상법시행령에서 구체적인 운영에 관한 사항 등을 정하고 있지만(제39조 내지 제42조)²⁶⁵⁾, 실질적으로 이사에 대한 내부통제시스템 구축의무가 강화된 시점에서는 정당성 확보를 위한 그 이행절차 등에 관한 구체적인 내용으로 재정립이 필요하다. 실무적 요구사항, 법제 정비의 한계 등을 고려하여 개정방향을 취사·선택해야 할 것이다.

263) 가령 SKC주식회사에서는 준법통제기준을 통해 ‘준법지원조직’이라는 명칭 하에 준법지원인 제도를 운영하고 있다. 그러나 이때 ‘준법지원조직’이란 ‘준법지원인을 보조하여 준법지원인의 준법통제업무를 수행하는 부서를 말하며, 법무 관련 업무를 실질적으로 수행하는 부서 중에서 준법지원인이 지정하는 부서를 준법지원조직으로 한다’라고 정하는 것을 의미하는 것일 뿐(제2조 제4호), 내부통보 관련 업무까지 담당하는 것은 아니다(SKC주식회사, 준법통제기준, 2025. 8. 21., 5면).

264) 이와 관련하여 기업 컴플라이언스 관련 이사회·감사 등 역할의 재정립, 실효적 운영시 인센티브 부여 등과 같이 제도를 개선해야 한다는 견해가 있다(법률저널, “법무부, ‘2024 선진법제포럼’ 개최... “준법지원인 적극 활용해야”(주제발표 : 한국외대 안수현 교수)”, 2024.11.25.). (최종방문 2025.12.28.) <<https://www.lec.co.kr/news/articleView.html?idxno=748764#>>

265) 상법시행령 제39조(준법통제기준 및 준법지원인 제도의 적용범위), 제40조(준법통제기준 등), 제41조(준법지원인 자격요건 등)에서 상법 규정상 내용을 구체화하고 있기는 하다.

제5장 결론



제5장

결론

본 연구에서는 기업 컴플라이언스의 실효성 확보를 위한 방안으로 내부통제제도와 내부고발(공익통보)제도의 연계성을 고려한 상법 개정 방향을 도출하였다.

제1장에서는 본 연구의 목적, 연구의 범위와 방법에 관하여 기술하였다.

제2장에서는 미국, 독일, 일본의 회사법상 내부통제제도와 내부고발자보호법상 내부고발 내지 내부(공익)통보에 관한 사항을 검토하였다. ① 내부통제제도와 관련하여, 미국의 경우 이사의 감시의무의 범위에 내부통제시스템 구축 및 운용에 관한 의무를 판례를 통해 확인하고 있으며, SOX를 통해 내부(회계)통제시스템의 구축 및 효과성 검증에 관한 보고 의무를 명시하였으며, 법무부 가이드라인에 따라 처벌의 감경 등에 관한 인센티브를 제공함으로써 제도의 실질적 이행을 유인하고 있다. 또한 기업집단 차원에서 내부통제체계의 구축 필요성과 관련하여 독일의 경우 독일주식법의 입법이유서상 그 필요성을 언급하고 있지만, 일본의 경우 모회사의 자회사 관리의무를 성문화하였다는 점에서 차이를 보인다. 구체적인 내부통제시스템 구축방법이나 범위에 대해서는 독일의 경우 내부통제시스템 및 포괄적인 위험을 관리할 시스템의 구축 및 운용을 구분함으로써 단계적·구체적인 의무로 규정하고 있지만, 미국과 일본은 경영판단의 사항으로 유보함으로써 운영상 유연성을 부여하고 있다. 다음으로 ② 내부고발 내지 내부(공익)통보와 관련하여, 미국의 경우 SOX에서 정하는 바에 따라 감사위원회와의 연계성을 통하여 실효성을 확보하고 있지만 보상청구권은 승소한 자에 대해서만 인정된다는 점에서 내부고발 내지 내부(공익)통보에 관한 동기 부여에 한계가 있음을 확인하였으며, 내부고발자의 허위신고 등에 대한 제재여부와 관련하여 독일의 경우 배상책임을 인정하여 제도의 남용을 방지하고 있지만, 일본의 경우 공

익통보자의 주의의무에 관한 규정만 두고 있다는 점에서 입법적 보완이 필요함을 확인하였다.

제3장에서는 컴플라이언스 준수 의무의 이행주체로서 기업은 준법 및 윤리적 자세를 기업문화로 자리잡게 하기 위하여 내부통제체제를 구축해야 한다는 점에서 기업윤리와 기업범죄에 관한 사항, 기업 컴플라이언스에 관한 국내 입법례를 검토하였다. 주로 금융사지배구조법상 준법감시인 및 위험관리책임자에 관한 사항, 책무구조도를 통해 각 임원에 대하여 내부통제에 관한 임무를 부여하였다는 점, 대표이사에 각 임원 등의 조치의무 이행을 포괄하여 총괄관리 의무를 부여하였다는 점을 확인하였다. 또한 상법상 준법통제인에 관한 사항 및 이사의 감시의무가 내부통제시스템의 구축 및 운용까지 확장되어 적용되고 있음을 알 수 있었다. 다만 내부통제시스템 구축 및 운용의무가 기업집단의 공동이익에 관하여는 인정하고 있지 않지만, 기업집단을 구성하는 개별 계열회사의 이사는 기업집단이나 다른 계열회사와 관련된 직무를 수행할 때에도 선관주의의무와 충실의무를 부담한다는 판례를 통해 간접적인 의무부담의 여지가 있음을 확인하였다.

제4장에서는 실효성 있는 기업 컴플라이언스 구축을 위한 상법 개정 방향을 검토하였다. 국내에서는 컴플라이언스, 내부통제시스템에 관한 사항을 상법, 공정거래법 등에서 통합적인 법제를 구축할 필요가 있다고 보는 견해가 있는 반면 회사의 자율적 운영에 맡겨야 한다는 견해가 있는 등 일관된 입장을 보이고 있지는 않다. 이에 따라 본 연구에서는 다각도로 상법의 개정방향을 제시하였다. 즉 ① 컴플라이언스 즉 내부통제시스템 구축의무를 상법 제393조(이사회 권한)에서 일반적인 위험관리체계의 전반적인 구축의무에 관한 사항(제5항) 및 위험상황에 대한 구체적인 내부통제시스템 및 위험관리시스템의 구축에 관한 사항(제6항)을 신설하는 방안, ② 상법 제542조의13상 준법지원인을 내부통제인으로 지위를 격상시켜 전반적인 내부통제업무를 담당하도록 하는 근거 규정을 마련하는 방안, ③ 이사(회) 및 기업과 준법지원인과의 관계를 고려하여 현재 준법지원인에 관한 상법 제542조의13 규정상 이사회에 대한 보고의무만을 둘 것이 아닌 이사회 권한에 관한

상법 제393조 규정상 직접적인 내부통제관리의무가 있음을 명확히 함으로써 두 조문 및 조직의 관계성을 확보하는 방안, ④ 상법 내지 상장회사 표준준법통제기준을 통해 기업 컴플라이언스의 실효적인 구축 및 운영과 연계하여 내부고발제도를 운영하는 방안, ⑤ 그 외 현행 준법지원제도 및 준법지원인에 관한 상법 제542조의13 규정을 삭제하거나, 전면 개정을 통해 이사의 내부통제시스템 및 위험관리시스템 구축 및 운영의무, 준법지원인의 지위(현행법상 지위 유지 및 내부통보기관으로서의 지위 신설), 내부통보제도에 관한 사항 등 내부통제에 관한 포괄적인 사항을 구성하는 방안을 제시하였다.

끝으로 본 연구를 통해 실질적으로 이사에 대한 내부통제시스템 구축의무가 강화된 시점에서는 정당성 확보를 위한 그 이행절차 등에 관한 구체적인 내용으로 재정립이 필요함을 확인하였다. 그에 따라 현재 유명무실한 준법지원인제도의 개선이 요구되며, 내부통제 및 위험관리시스템 구축 및 운영의 실효성을 확보하기 위해서는 기업에 관한 기본법인 상법을 통해 그 기준을 명확히 확립하고, 나아가 내부통보(내부고발)제도와 연계하여 내부통제기능을 작동시켜 자정적 대응이 가능할 수 있어야 함을 적극적으로 개진하였다. 향후 검토한 제안사항들과 실무적 요구사항 및 법제 정비의 한계 등을 고려하여 컴플라이언스 법제를 보완해 나가야 할 것이다.

| 참고문헌 |

[국내 문헌]

1. 단행본

김정호, 『회사법』 제8판, 법문사, 2023.

이형규, 『독일 주식법』 (2024년 개정판, 제2판), 법무부, 2024.

2. 연구논문

강지현, “준법감시인의 보증인지위에 관한 연구”, 형사법연구 제31권 제1호, 한국형사법학회, 2019.

곽관훈, “기업 규제 관점에서 본 내부고발자(Whistleblower) 보호의 필요성 및 방안”, 기업법연구 제28권 제1호, 한국기업법학회, 2014.

_____, “기업집단과 내부통제시스템 - 일본 회사법상 기업집단 내부통제시스템을 중심으로 -”, 경제법연구 제17권 제2호, 한국경제법학회, 2018.

김성규, “양벌규정의 개정에 따른 법인처벌의 법리적 이해”, 외법논집 제35권 제1호, 한국외국어대학교 법학연구소, 2011.

김재윤, “형법적 준법지원인의 보증인지위와 보증의무에 관한 고찰 - 독일의 논의를 중심으로 -”, 형사법연구 제32권 제1호, 한국형사법학회, 2020.

김정호, “내부통제시스템과 이사의 법적 책임 - 특히 독일 주식법의 상황을 소개하며 -”, 상사법연구 제41권 제3호, 한국상사법학회, 2022.

김종승, “기업윤리의 이론적 기초와 발전과정에 관한 연구”, 상사법연구 제37권 제3호, 한국상사법학회, 2018.

김태진, “이사의 감시의무에 대한 판례의 고찰”, 상사법연구 제29권 제1호, 한국상사법학회, 2010.

김형진, “일본 「공익통보자보호법」 개정의 주요내용과 시사점”, 외국 입법·정책 분석 제17호, 국회입법조사처, 2022.

- 김화진, “독일의 기업금융과 자본시장의 최근 변화 - 우리나라 기업금융과 자본시장 제도 개선에의 시사점 -”, 서울대학교 법학 제43권 제2호, 서울대학교 법학연구소, 2002.
- 김희경, “국내 상장회사의 준법통제 활성화를 위한 과제 - 준법지원인 제도 운영 현황을 중심으로 -”, KCGS Report 제14권 제1호, 한국ESG기준원, 2024.
- 노동래, “금융투자 회사 컴플라이언스 프로그램의 운영 현황 및 개선 방안에 관한 연구”, 윤리경영연구 제15권 제2호, 한국윤리경영학회, 2015.
- 노미리, “기업 내부통제시스템의 내부고발자 제도에 관한 소고- 실효성 제고를 중심으로 -”, 기업법연구 제39권 제1호, 한국기업법학회, 2025.
- 권수진/윤성현, “공익신고제도의 개선방안에 관한 연구”, 연구총서 16-AA-03, 한국형사법무정책연구원, 2016.
- 문 성, “상장회사의 ESG와 준법지원인의 역할”, 상사판례연구 제6권 제3호, 한국상사판례학회, 2023.
- 박선중, “개정상법상 준법통제와 준법지원인”, 저스티스 통권 제124호, 한국법학원, 2011.
- 박세화, “상법상 준법통제프로그램에 관한 실무적 쟁점 및 입법적 정비방안에 관한 고찰”, 상사법연구 제33권 제2호, 한국상사법학회, 2014.
- _____, “언론기업의 내부통제기준과 언론 윤리”, 언론과법 제22권 제1호, 한국언론법학회, 2023.
- _____, “준법 및 윤리 경영을 위한 내부통제의 새로운 과제- 사기, 사이버 위협 등의 집중 관리 및 기업 집단의 내부통제체제를 중심으로 -”, 선진상사법률연구 통권 제79호, 법무부, 2017.
- 박수영, “2019년 일본 회사법개정의 주요 내용”, 동북아법연구 제14권 제3호, 전북대학교 동북아법연구소, 2019.
- 박승복 외 6, “독일의 회사법등의 개정동향”, 월간상장 2001년 1월호, 한국상장회사협의회, 2001.
- 서창배, “대규모 기업집단 규율의 새로운 과제와 실질적인 기업집단법의 모색”, 법학논고 제86호, 경북대학교 법학연구원, 2024.
- 송영선, “사회적 가치 창출을 위한 E.S.G. 기초연구(III) - 컴플라이언스 제도 활성화 방안 -”, 사회적 가치 법제 21-19-④, 한국법제연구원, 2021.
- 안상아, “주요국의 상장회사 대상 이사회 구조 법제 현황”, CGS Report 제4권 제6호, 한국ESG기준원, 2014.

- 안효준, “글로벌 윤리경영 동향과 시사점 - 미 법무부의 기업 컴플라이언스 프로그램 평가지침 및 인센티브 정책 -”, KPBMA Brief 제25호, 한국제약바이오협회, 2023.
- 양만식, “기업의 내부통제시스템의 구축과 사내변호사의 역할”, 법학논총 제41권 제3호, 단국대학교 법학연구소, 2017.
- _____, “코포레이트 거버넌스 개혁에 관한 고찰”, 법학논총 제62집, 숭실대학교 법학연구소, 2025.
- 우윤근 외 3, “새정부의 주요 입법 및 정책과제와 기업의 시사점”, 법무법인 광장, 2025.
- 유광재/정동혁/이상진, “금융사지배구조법상 책무구조도의 한계와 개선방안에 관한 연구”, 보험금융연구 제36권 제4호, 보험연구원, 2025.
- 유병규, “기업지배구조와 기업범죄”, 연구총서 04-40, 한국형사법무정책연구원, 2004.
- 윤승영, “회사법상 이사의 내부통제시스템 구축 의무에 대한 비교법적 고찰”, 경제법연구 제21권 제2호, 한국경제법학회, 2022.
- 윤지훈, “은행의 컴플라이언스 프로그램 운영에 관한 고찰 - ISO 37301(2021) Compliance Management System을 중심으로”, 은행법연구 제14권 제1호, 은행법학회, 2021.
- 이상수, “기업범죄의 예방장치로서의 준법장치와 양형 - 미국 연방양형지침을 중심으로 -”, 법학논집 제25권 제2호, 이화여자대학교 법학연구소, 2020.
- 이정민, “기업범죄 억제를 위한 제안으로서 컴플라이언스 프로그램(Compliance Program)”, 법학논총 제34권 제1호, 단국대학교 법학연구소, 2020.
- 이현균, “금융회사의 컴플라이언스와 이사의 내부통제 관리의무에 관한 검토”, 저스티스 통권 제208호, 한국법학원, 2025.
- _____, “기업 컴플라이언스 관련 이사의 감시의무 검토”, 선진상사법률연구 통권 제101호, 법무부, 2023.
- _____, “기업 컴플라이언스와 이사의 감시의무에 대한 연구”, 한국법학원 연구보고서 상-22-01, 한국법학원, 2022.
- 이효경, “일본의 내부통제제도 및 사례에 관한 검토”, 선진상사법률연구 통권 제79호, 법무부, 2017.
- 윤성승, “개정 상법상 준법지원인 제도의 문제점”, 기업지배구조리뷰 vol. 60, 한국ESG기준원, 2012.
- 전준영, “내부통제시스템 구축의무와 이사의 책임”, 상사법연구 제40권 제4호, 한국상사법학회, 2022.

- 조 국, “법인의 형사책임과 양벌규정의 법적 성격”, 서울대학교 법학 제48권 제3호, 서울대학교 법학연구소, 2007.
- 조창훈, “미국과 우리나라의 기업범죄, 기업윤리와 컴플라이언스관련제도 비교”, 경제법연구 제17권 제1호, 한국경제법학회, 2018.
- 조창훈/이정진, “효과적인 컴플라이언스 기능 운영에 관한 소고”, 강원법학 제38권, 강원대학교 비교법학연구소, 2013.
- 주기중, “상법상 준법지원인제도의 문제와 해결”, 법학연구 제48호, 한국법학회, 2012.
- 최정식, “내부통제시스템구축 및 운용과 관련된 이사의 감시의무의 고찰 - 대법원 2022. 5. 12. 선고 2021다279347 판결을 중심으로 -”, 서울법학 제30권 제3호, 서울대학교 법학연구소, 2022.
- Hammen/Horst 저, 이영종 역, “유럽 및 독일의 컴플라이언스법에 대한 체계적 개관”, 아주법학 제5권 제2호, 아주대학교 법학연구소, 2011.
- 한성훈, “기업의 감독책임의 명확화와 그 기준에 관한 연구”, 법학연구 제26권 제2호, 경상국립대학교 법학연구소, 2018.
- 한수진/한병섭, “윤리경영 실천을 통한 조직변화 방안 : 윤리프로그램 도입과 실천 사례를 중심으로”, 대한경영학회지 제22권 제2호, 대한경영학회, 2009.

3. 기타자료

- 권한섭, “책무구조도, 금융회사의 새로운 생존 전략”, 경기대뉴스, 2025.11.17.
- 금융위원회, “개정 지배구조법 시행 관련 책무구조도 시범운영 계획 및 제재 운영지침(안) 마련”, 보도자료, 2024.07.12.
- 대한상공회의소, “상의포럼 ‘내부거래 규제로 효율적인 정상적 거래까지 위축 우려’(주제발표 : 선문대 곽관훈 교수)”, 보도자료, 2022.06.24.
- 법률저널, “법무부, ‘2024 선진법제포럼’ 개최…“준법지원인 적극 활용해야”(주제발표 : 한국외대 안수현 교수)”, 2024.11.25.
- 법무법인 세종, “미국 FCPA(해외부패방지법)상 반부패 컴플라이언스의 중요성”, June 14, 2013.
- 법무부, “법무부, 중소기업은 준법지원인 두지 않도록 시행령안 확정”, 보도자료, 2012.01.31.

- _____, “준법지원인 제도가 활성화 되도록 「표준준법통제기준」 개정”, 보도자료, 2018.12.20.
- 세계법제정보센터, “독일, 「내부고발자 보호법」 시행”, 법제동향, 2023.08.14.
- 신동철, “같은 듯 다른 컴플라이언스와 감사”, 법률신문, 2024.09.04.
- 안수현, “상장사 내부통제 첫걸음 ‘준법지원인’”, 머니투데이, 2024.11.07.
- 장대현, “기업이 준법지원인 외면받는 모습 이유”, 더스쿠프, 2019.12.13.
- 한경BUSINESS, “비판대 오른 기업지배구조”, 2007.05.23.
- Gilbert Compliance, “[리뷰] 미국 법무부 기업 컴플라이언스 프로그램 평가 가이드라인 (ECCP)에 대한 논란: ‘비현실적인 지침’ VS ‘시대에 맞는 지침’”, 2023.04.19.
- Invest Chosun, “아직 1호 안 나온 책무구조도 제재…첫 타깃으로 'IT 장애·개인정보 유출' 부상”, 2025.12.02.
- IT Chosun, “금감원장, 비리온상 상호금융 압박했지만… 새마을금고는 부르지도 못해”, 2025.09.19.
- SKC주식회사, 준법통제기준, 2025. 8. 21.

[영미 문헌]

- C. William Thomas, “The Rise and Fall of Enron”, April 1, 2002.
- Center for Audit Quality, “Guide to Internal Control Over Financial Reporting”, May 9, 2019.
- COSO, “ACHIEVING EFFECTIVE INTERNAL CONTROL OVER SUSTAINABILITY REPORTING (ICSR): Building Trust and Confidence through the COSO Internal Control—Integrated Framework”, 2023.
- Marshall L. Small, “The 1970s: The Committee on Corporate Laws Joins the Corporate Governance Debate”, Law and Contemporary Problems vol. 74 No. 1., Duke Law (Winter 2011).
- Model Business Corporation Act (updated through April 25, 2025).
- Philip A. Wellner, “Effective Compliance Programs and Corporate Criminal Prosecutions”, Cardozo Law Review vol. 27 no. 1, Benjamin N. Cardozo School of Law, 2005.

U.S. Department of Justice Criminal Division, “Evaluation of Corporate Compliance Programs”, September 2024.

United States Sentencing Commission, “2018 Chapter 8 CHAPTER EIGHT - SENTENCING OF ORGANIZATIONS”.

United States Sentencing Commission, “2025 Guidelines Manual”.

US DOJ, “Guidelines for Investigations and Enforcement of the Foreign Corrupt Practices Act (FCPA)”, June 9, 2025.

[독일 문헌]

Deutscher Bundestag, 「Gesetzentwurf der Bundesregierung Entwurf eines Gesetzes zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich (KonTraG)」, 13/9712, 28. 01. 1998.

Gesetzentwurf der Bundesregierung, 「Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Finanzmarktintegrität (Finanzmarktintegritätsstärkungsgesetz - FISG)」, Bundesrat Drucksache 9/21, 01.01.2021.

Jürgen Günther, “KonTraG - Law on Control and Transparency in the Corporate Sector”. 29. April 2025.

Melvin Aron Eisenberg, “Legal Models of Management Structure in the Modern Corporation: Officers, Directors, and Accountantst”, California Law Review Vol. 63, No. 2 (Mar., 1975).

Nikolaus Bunting, “Das Früherkennungssystem des § 91 Abs. 2 AktG in der Prüfungspraxis - Eine kritische Betrachtung des IDW PS 340 -”, working paper series No. 127, Institute for Law and Finance.

tagesschau, “EuGH verurteilt Deutschland zu Millionenstrafe”, 06.03.2025.

Werner Gleißner, “Risikomanagement 20 Jahre nach KonTraG: Auf dem Weg zum entscheidungsorientierten Risikomanagement”, DER BETRIEB Nr. 46, 2018.

Хайбуллина Дания Радиковна et al., “Рекомендации Turnbull Review Group и Закон о контроле и прозрачности в бизнесе (KonTraG)”, АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОСТИ: НАУКА И ОБЩЕСТВО, 2017.

[일본 문헌]

だいつよし, “第3回「判例」から見る日本の内部統制”, 2006.06.19.

岡田陽介, “内部統制システム構築義務と公益通報者保護法改正 (一)”, 愛媛大学機関リポジトリ, 2025.

経済産業省, “グループ・ガバナンス・システムに関する実務指針 (グループガイドライン)”, 2019年 6月 28日.

高橋欣也, “法人処罰論に関する一考察”, 城西大学経営紀要 第21号, 城西大学経営学部, 2025.

大和銀行事件判決 (大阪地判 2000年 9月 20日, 資料版商事法務 199号).

道仁, “取締役の監視義務と信頼の原則”, 法と政治 第69巻 第4号, 2019.

東京弁護士会, “内部通報制度の社内周知と認知度の向上について”, 2024年 5月号, 2024.

麦島哲, “内部統制に関わる監査役の責任に関する考察”, 千葉経済論叢 (66), 千葉経済大学, 2022.

消費者庁, “内部通報制度に関する就労者1万人アンケート調査の結果について”, 令和6年2月.

松井 隆幸, “取締役及び監査役の内部統制責任に関する判断における内部監査の役割”, 会計プロフェッション 第8号, 青山学院大学大学院会計プロフェッション研究学会, 2013.

市原尚子, “取締役等の内部統制構築義務における課題 (ダスキン株主代表訴訟控訴審判決を踏まえて)”, 神戸学院法学 第49巻 第2号 (2021年3月).

日野 勝吾, “公益通報者保護法改正に伴う内部通報制度認証の活用に与える影響”, 生命保険論集 第217号, 公益財団法人生命保険文化センター, 2021.

何家林, “取締役の内部統制システム構築義務の法の本質 (2・完) : 米国法との比較において”, 阪大法学 73(5), 大阪大学法学会, 2024.

河合正二, “グループ経営における内部統制システムの構築と運用 (I) — 内部統制システムの法的性質を中心として —”, 金沢星稜大学論集 第45巻 第1号, 平成 23年 8月.

한국법학원 발간 연구보고서 목록

연도	일련번호	제목
2016	민-16-01	공동주택인 집합건물에 관한 법적 규율의 통합 방안
	민-16-02	자율주행자동차의 법적 규율 정비 방안
	상-16-01	주주총회 활성화 방안에 관한 연구
	상-16-02	자금조달 활성화 방안에 관한 연구
2017	민-17-01	개정 민법(여행계약) 시행에 따른 여행표준약관의 개선 방안
	민-17-02	컴퓨터프로그램 저작권 침해의 개념 및 손해액 산정 기준에 관한 연구
	상-17-01	신주인수선택권 및 차등의결권 제도 최근 논의 동향
	상-17-02	소수주주 보호제도의 활성화 방안
2018	민-18-01	민법상 변동 법정이율제 도입 필요성 등에 관한 연구
	민-18-02	가격하락손해 인정기준 및 손해액 산정에 대한 연구
	상-18-01	최근 해외 보험법 개정 동향
	상-18-02	다중대표소송 관련 최근 논의 동향
2019	민-19-01	독일의 임대차관계에서 차임액의 규율 및 인상방식의 검토, 국내법상 도입 가능성에 관한 연구(上)
	민-19-02	독일의 임대차관계에서 차임액의 규율 및 인상방식의 검토, 국내법상 도입 가능성에 관한 연구(下)
	민-19-03	공인에 대한 명예훼손의 인정 기준 및 손해배상액 산정에 대한 연구
	상-19-01	상법상 유한회사 및 유한책임회사 규정 정비 필요성에 관한 연구
	상-19-02	영국 해상보험법상 Warranty 제도의 한국 상법에의 도입에 관한 연구
	상-19-03	국내 도산절차에서의 ADR 도입가능성에 관한 연구
2020	민-20-01	민법상 위험책임에 대한 일반규정의 도입 검토
	민-20-02	포스트 코로나 시대에 대비한 민사소송 체계 정비
	민-20-03	위법하게 취득한 이득 반환의 이론적 근거에 대한 연구
	상-20-01	우리나라 징벌적 손해배상제 판례 분석 및 활용상 한계와 개선방안
	상-20-02	상법상 소멸시효 제도의 개선 방향 검토 - 민법 개정논의와의 관계를 고려하여 -
	상-20-03	업무집행에 관한 주주간계약의 효력 및 한계에 대한 연구
	상-20-04	가계부채 해소를 위한 개인파산제도 및 개인회생제도 활성화 방안

연도	일련번호	제목
2021	민-21-01	민법상 유치권 개선방안에 관한 연구
	민-21-02	민법상 인격권 도입방안에 관한 연구
	민-21-03	데이터 소유권에 관한 연구
	민-21-04	민법 제482조 제2항의 문제점과 개선방안
	상-21-01	소비자의 집단적 구제 절차에 관한 EU 지침(2020)의 내용과 시사점
	상-21-02	상법상 물적분할에 대한 비교법적 연구: 물적분할제도의 쟁점을 중심으로
	상-21-03	종합자산관리 수단으로서 상사신탁의 활용을 위한 법제도 개선방안 연구
	상-21-04	2020년 개정상법의 회사법 실무에의 영향 및 개선방안에 대한 연구
2022	민-22-01	관습법에 대한 법원의 조사 방법과 관습법의 실효에 관한 연구
	민-22-02	가상자산에 대한 보전 및 집행절차에 관한 연구
	민-22-03	집합건물법의 조문 정비 방안에 관한 연구
	민-22-04	면접교섭권 확대를 위한 민법 제837조의2 제2항에 대한 개정 검토
	민-22-05	불법행위 금지청구권 도입에 관한 연구
	민-22-06	신체장애에 따른 장애평가기준에 대한 연구 - 대한의학회 장애평가기준으로의 대체가능성을 중심으로 -
	상-22-01	기업 컴플라이언스와 이사의 감시의무에 대한 연구
	상-22-02	주주행동주의와 기업지배구조 개선에 관한 연구
	상-22-03	금융신기술을 활용한 명의개서 대리인의 자격 요건에 관한 연구
	상-22-04	ESG 관련 해외 입법례 연구
	상-22-05	디지털자산(가상자산)의 개념 정립 및 합리적인 상법 규율 방안 연구
	상-22-06	불완전 판매 근절을 위한 상법 보험편(제638조의3)의 개정 방안
2023	민-23-01	사정변경의 법리에 대한 연구
	민-23-02	미혼부 출생신고제도 개선 검토
	민-23-03	민사집행법상 평등주의에 대한 재검토
	민-23-04	민법 제909조 제4항 및 제5항에 대한 공동친권의 원칙 도입 검토
	민-23-05	대리모계약에서의 모자관계 결정에 관한 비교법적 검토
	민-23-06	부동산등기제도의 개선에 관한 연구 - 등기의 공신력 확보를 중심으로 -

연도	일련번호	제목
2023	상-23-01	쌍방미이행 쌍무계약에서 도산해지조항에 관한 연구 - 최근 입법의 비교법적 연구를 중심으로 -
	상-23-02	전자주주총회의 도입과 운영에 관한 연구
	상-23-03	자율주행자동차, 자율운항선박 도입에 따른 상법 및 제조물책임법 개정 방안 연구
	상-23-04	복합운송에 관한 상법 개정방안 연구
	상-23-05	SPAC 제도의 운영현황과 개선방안
	상-23-06	ESG 경영 관련 기업의 책임과 이사의 의무
2024	민-24-01	배우자 상속분 확대를 위한 개정 검토
	민-24-02	전자인격의 도입에 관한 연구
	민-24-03	자율주행자동차에 관한 민사법적 검토
	민-24-04	반려동물에 관한 민사적 쟁점에 대한 연구
	민-24-05	디지털제품 제공계약에 관한 법안에 대한 연구
	민-24-06	인공지능과 불법행위책임에 대한 민사법적 검토
	상-24-01	UNCITRAL 전자양도성기록 모델법에 관한 법제 연구
	상-24-02	D&O보험과 회사보상계약제도에 관한 법적 연구
	상-24-03	상호보험(相互保險), 공제(共濟) 준용규정(상법 제664조)의 합리적 정비방안
	상-24-04	국제규범에 부합하는 전자문서법 개정방안 연구
	상-24-05	사외이사제도의 개선 방향에 관한 연구
	상-24-06	임직원에 대한 주식 보상 방안
2025	민-25-01	가정폭력 가해자에 대한 친권 및 양육권 제한에 대한 검토
	민-25-02	개정 주택임대차보호법상의 분쟁에 관한 법적 쟁점에 대한 연구
	민-25-03	원격의료의 법적 쟁점과 제도화에 대한 검토 - 현행 의료법 체계와 입법적 과제를 중심으로 -
	민-25-04	중증의 법적 성격에 관한 연구
	민-25-05	디지털 경제시대의 스마트 계약에 대한 법적 과제
	민-25-06	디지털 유산에 대한 민사법적 검토
	상-25-01	이사의 충실의무에 관한 연구

연도	일련번호	제목
2025	상-25-02	전문법원 설치에 관한 해외 입법례 연구 - 상사법원을 중심으로 -
	상-25-03	손해사정제도의 개선방안에 관한 법적 연구
	상-25-04	주주평등원칙에 관한 연구
	상-25-05	실효성 있는 기업 컴플라이언스 구축을 위한 상법 개정 방향
	상-25-06	빅테크의 보험업 진출과 법적 쟁점

한국법학원 발간 현안보고서 목록

연도	일련번호	제목
2022	제2022-01호	NFT의 현황과 쟁점
	제2022-02호	메타버스 공간에서의 상거래에 대한 법적 규율
	제2022-03호	헤이그국제아동입양협약비준과 우리의 현황·개선방안
	제2022-04호	물적분할에 대한 상법 개정 방향
	제2022-05호	유채주의와 파탄주의에 관한 최근의 동향
	제2022-06호	경영판단원칙의 법제화에 관한 시론
	제2022-07호	보험료와 금융환경변화에 관한 법적 연구
	제2022-08호	미혼부(생부)의 출생신고에 관한 연구
	제2022-09호	긴급조치에 대한 최근 대법원 판례의 동향과 시사점
	제2022-10호	복수의결권제도의 도입여부에 관한 소고
	제2022-11호	자율운항선박 상용화 관련 법률문제
	제2022-12호	동물 관련 법제에 관한 최근의 이슈
	2022년 한국법학원 현안보고서(합본)	
2023	제2023-01호	보험계약의 무효 사유에 관한 연구
	제2023-02호	퍼블리시티권의 도입과 전망
	제2023-03호	회사 법인격의 형해화에 관한 판례 동향
	제2023-04호	21대 국회 인공지능 관련 법안 현황 및 쟁점
	제2023-05호	실손의료보험의 운영현황과 쟁점에 관한 검토
	제2023-06호	친권 개념의 변화 - 이혼한 부모의 공동친권을 중심으로 -
	제2023-07호	학교법인의 도산 관련 쟁점
	제2023-08호	제사주재자의 결정에 관한 최근 판례의 동향과 쟁점
	제2023-09호	'디지털자산 및 사법에 관한 UNIDROIT 원칙'의 개관
	제2023-10호	프랑스의 양육비이행제도
	제2023-11호	인공지능 모빌리티 활성화를 위한 보험제도 검토
	제2023-12호	노란봉투법에 관한 쟁점과 동향
	2023년 한국법학원 현안보고서(합본)	

연도	일련번호	제목
2024	제2024-01호	「기업결합 심사기준」의 개정 배경과 세부내용의 검토
	제2024-02호	매매계약에 있어서의 사정변경과 불안의 항변권
	제2024-03호	보험산업의 인공지능 활용 현황 및 법적 쟁점
	제2024-04호	민법 제915조의 징계권 폐지와 체벌금지법의 도입 필요성
	제2024-05호	의무공개매수제도의 주요 쟁점과 시사점
	제2024-06호	제3자를 위한 계약 - 대법원 2021. 8. 19. 선고 2018다244976 판결을 중심으로 -
	제2024-07호	디지털화에 따른 다국적기업의 조세 이슈
	제2024-08호	유류분 제도의 과거, 현재 그리고 미래
	제2024-09호	인공지능의 현재와 미래
	제2024-10호	보험사기 방지를 위한 전담기구 도입 방안 검토
	제2024-11호	금융회사 책무구조도와 내부통제 관리의무
	제2024-12호	동성 동반자의 국민건강보험 피부양자 자격에 관한 검토 - 2024년 7월 18일 대법원 전원합의체 판결(2023두36800)을 중심으로 - 2024년 한국법학원 현안보고서(합본)
2025	제2025-01호	2024년 상법 판례 정리
	제2025-02호	통상임금에 관한 최근 대법원 판결의 주요 쟁점과 시사점 - 2024년 12월 19일 대법원 전원합의체 판결(2020다247190, 2023다 302838)을 중심으로 -
	제2025-03호	보험계약재매입제도 도입에 관한 최근의 현황
	제2025-04호	임차권등기 의무화에 관한 논의
	제2025-05호	한국형 CBDC 프로젝트 한강의 법적 쟁점
	제2025-06호	프랑스의 법정별거제도
	제2025-07호	기후변화 대응을 위한 국제적 동향
	제2025-08호	전 배우자의 동의 없는 냉동배아 이식에 대한 법적 검토
	제2025-09호	새 정부 보험산업 정책과 과제
	제2025-10호	소멸시효 완성 후에 채무의 일부변제에 관한 최근의 대법원 전원합의체 판결

연도	일련번호	제목
2025	제2025-11호	기업 투명성 강화를 위한 영국·미국의 최근 입법 동향
	제2025-12호	스웨덴의 동반자제도(삼보제도)에 관한 연구
	2025년 한국법학원 현안보고서(합본)	

한국법학원 연구보고서 상-25-05

실효성 있는 기업 컴플라이언스 구축을 위한
상법 개정 방향

2025년 12월 30일 인쇄
2025년 12월 31일 발행

발행인 이 기 수

발행처 사단법인 한국법학원
서울특별시 용산구 백범로90길 32, 2층
전화 : 02-752-7481/02-753-6002, Fax : 02-773-0823
e-mail : ksl@lawsociety.or.kr

인쇄 한국컴퓨터인쇄정보사 전화 02-2275-8106

종이책 ISBN 979-11-7478-019-5 (93360)

전자책 ISBN 979-11-7478-018-8 (95360)



서울특별시 용산구 백범로 90길 32, 2층
전화 : (02) 753-6002, 752-7481 팩스 : (02) 773-0823
홈페이지 : www.lawsociety.or.kr

