

기업범죄의 통제방안으로서 준법지원인제도의 문제점과 개선방안

A Study on the Problems and Improvement of Compliance Officer System as
a Control Plan for Corporate Crimes

김 병 수(Kim, Byung Soo)*

ABSTRACT

In the wake of the 1997 IMF financial crisis, many systems were introduced to enhance transparency in corporate management and improve corporate governance, but still the criminal behavior of companies continued. Thus, in order to control corporate crimes, the 2011 Commercial Act introduced compliance standards and compliance officers modeled on the compliance of the United States. Such compliance applicants are to prevent corporate crimes by monitoring that the entity complies with the statutes and with the compliance with the law control standards that executives and employees must follow when they comply with their duties. Only when introduced, it was expected that the law support personnel system would enhance corporate compliance management and social responsibility. However, since the system was implemented, various illegal activities such as raising slush funds, illegal internal transactions, embezzlement and breach of trust, and tax evasion have continued. As the law-abiding personnel system fails to properly support companies' compliance management, it is leading to illegal management and corporate crimes. For that reason, there is no prestigious regulation under the Commercial Act on the responsibilities of law applicants. In addition, there are no regulations for imposing sanctions on the entity for failing to perform its obligations in compliance with the legal aid-for-disclosure system, or any incentive provisions for the entity to reduce fines if it has fulfilled its obligations. The most decisive cause is the lack of proper punishment for corporate crimes due to the refusal of a corporation's ability to commit crimes. In order to address this problem, the government should establish a provision for the responsibilities of law applicants and a new regulation for sanctions if the company fails to fulfill its obligations to the law-abiding party. And effective compliance control standards should be established. The legal entity shall be recognized as the subject of criminal responsibility, breaking away from the existing theory that only natural persons are subject to the penal code.

Key words: compliance officer, compliance, compliance standard, compliance program, corporate crime, corporate criminal capacity

* 부산대 법학연구소 연구원, 법학 박사

I. 문제의 제기

1997년 IMF 외환위기로 수많은 기업들과 은행들이 외국 자본에 헐값으로 매각되고 국가 전체가 위기에 빠지는 국가부도의 상황이 발생하였다. 이러한 경제위기를 초래한 원인에는 여러 가지가 있겠지만 기업의 부정행위와 범죄행위가 투자자와 개별 기업의 손실을 넘어서 국가경제를 위기에 빠뜨리는 등 재난수준의 대형사고를 야기할 수 있다는 사실을 깨닫게 되었다. 이에 기업의 경영의 투명성을 높이고 기업의 지배구조를 개선하기 위하여 많은 제도가 도입되었지만¹⁾ 여전히 기업의 부정행위와 범죄행위는 끊이지 않았다. 그래서 기업범죄를 통제하기 위하여 미국의 컴플라이언스(Compliance)²⁾를 모델로 하여 2011년 상법에서는 준법통제기준과 준법지원인(이하 ‘준법지원인제도’라 함)을 도입하였다. 이러한 준법지원인은 기업의 구성원들이 직무행위시에 탈법행위로 나아가지 않도록 준법 관련 정보를 제공하여 조직구성원들의 자발적인 준법행동을 유도하는 것을 주요 임무로 한다. 또한 기업이 법령을 준수하고 임직원이 직무를 준수할 때 따라야 할 준법통제기준을 잘 지키는지를 감시하여 기업범죄를 예방하는 기능을 한다. 그래서 도입될 때만 하더라도 준법지원인제도가 기업의 준법경영과 사회적 책임을 강화하여 기업범죄를 예방할 것으로 기대하였다.³⁾ 그러나 ‘옥시 가습기 살균제 사건’, ‘정운호 게이트 사건’, ‘세월호 사건’, ‘대우해양조선 부정회계 사건’ 등에서 나타난 것처럼 제도 시행 후 지금까지 대주주나 경영진에 의한 비자금 조성, 부당내부거래, 횡령·배임, 조세포탈 등 각종 위·탈법행위들이 끊이지 않고 있다. 준법지원인제도가 기업의 준법경영을 제대로 지원하지 못하고 있어 불법경영과 기업범죄로 이어지고 있는 것이다. 이것은 준법지원인제도의 실효성에 중대한 의문을 갖게 한다. 본 논문에서는 현행 준법지원인제도가 제대로 기능을 발휘하지 못하는 이유가 무엇인지 살펴보고(Ⅱ), 이를 개선할 방안을 찾아보고자 한다(Ⅲ).

1) IMF 외환위기 이후 우리나라 기업지배구조의 공정성과 경영 투명성을 확보를 위한 법제개선 요구에 따라 1998년에는 집중투표제도, 1999년 감사위원회제도, 2000년과 2009년에는 사외이사제도 도입 및 강화를 위한 상법 개정 등 일련의 법제 개선노력이 진행된 바 있다. 하영태, “회사법상 이사회의 감독 기능 강화에 관한 비교법적 검토(한국·일본)-일본의 집행임원제 및 감사 등 위원회 설치회사제도를 중심으로-”, 법과 기업연구 제4권 제1호, 서강대학교 법학연구소, 2014, 154면.

2) 컴플라이언스(compliance)란 사전적으로 “정해진 법규를 준수한다”는 의미로 회사와 직원들의 법규 위반을 예방함과 동시에 사법당국 등에게 법규 위반을 방지하기 위한 장치가 마련돼 있다는 것을 보장하는 통제 및 정책 시스템이라고 정의할 수 있다. Baer, Miriam Hechler, Governing Corporate Compliance, 50B. C. L. Rev.(2009) at958.

3) 「은행법」에 따라 금융기관에는 준법감시인이 설치되어 있으나, 대규모 기업에도 준법경영을 위한 제도가 미비하여 윤리경영이 강화되고 있는 세계적 추세에 맞지 않는다는 지적이 있음. 자산 규모 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 상장회사는 준법통제기준을 마련하도록 하고, 이 기준의 준수에 관한 업무를 담당하는 준법지원인을 1인 이상 두도록 함. 준법지원인 제도가 도입됨으로써 기업의 준법경영과 사회적 책임이 강화될 것으로 기대됨. 법률 제10600호, 2011. 4. 14., 상법 일부개정 제정·개정 이유(시행 2012. 4. 15.).

Ⅱ. 현행 준법지원인제도의 문제점

1. 준법지원인 제도를 도입했지만 준법경영으로 이어지지 않고 있다

상법 제542조의13은 준법통제기준 및 준법지원인에 관하여 규정하고 있는데, 자산총액 5천억원 이상의 상장회사는 법령을 준수하고 적정하게 회사를 경영하기 위하여 임직원이 그 직무를 수행할 때 따라야 할 준법통제에 관한 기준 및 절차(이하 ‘준법통제기준’이라 함)를 마련하여야 하고(동조 제1항), 이러한 준법통제기준을 잘 지키고 있는지 여부에 관한 모니터링을 하는 등 준법통제기준 준수에 관한 업무를 담당하는 사람 즉 준법지원인을 1명 이상 선임하여야 한다(동조 제2항).⁴⁾ 이처럼 준법지원인은 기업의 임직원이 준법통제기준을 잘 준수하는지 여부를 감시하여 기업의 탈법행위를 방지하는 것을 주요 임무로 한다. 그러나 기업의 준법경영을 위하여 이러한 준법지원인제도를 마련하였지만 기업의 탈법행위나 기업총수의 불법경영을 막기에는 역부족인 것 같다. 지금까지 밝혀진 사망자의 수만 200명이 넘고 직간접 피해자 수는 수만명에 이를 것으로 집계되는 ‘옥시 가습기 살균제 사건’, 국내의 대표적 화장품기업인 네이처리퍼블릭의 정운호 대표의 전방위 로비의혹이 밝혀지면서 전국을 떠들썩하게 만들었던 ‘정운호 게이트사건’, 국민을 피눈물 나게 만든 ‘세월호 사건’, 세계적인 해운업체인 ‘대우조선해양 회계부정사건’ 등이 대표적인 기업범죄들이다. 최근에는 금호아시아나 그룹의 박삼구 회장의 불법경영으로 인하여 기업전체가 위기에 빠져 그룹의 주력사인 아시아나항공을 매각하기로 했다.⁵⁾ 대기오염물질 측정대행업체와 짜고 미세먼지 원인물질인 먼지·황산화물 등을 속여서 배출한 여수 산단 지역의 기업들이 무더기로 적발됐다.⁶⁾ 이처럼 우리 사회는 준법지원인제도를 도입하였지만 제도의 도입이 준법경영과 윤리경영으로 이어지고 있지는 않다.

4) 제542조의13(준법통제기준 및 준법지원인) ① 자산 규모 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 상장회사는 법령을 준수하고 회사경영을 적정하게 하기 위하여 임직원이 그 직무를 수행할 때 따라야 할 준법통제에 관한 기준 및 절차(이하 “준법통제기준”이라 한다)를 마련하여야 한다. ② 제1항의 상장회사는 준법통제기준의 준수에 관한 업무를 담당하는 사람(이하 “준법지원인”이라 한다)을 1명 이상 두어야 한다.

5) 바른미래당 채이배 정책부대표는 “금호아시아나그룹의 고질적인 문제는 박삼구 회장의 황제경영을 견제하지 못한 이사회에 있다. 이 사태는 견제를 받지 않는 총수의 황제경영이 기업을 위기에 빠뜨리는 단적인 사례이다. 총수가 잘못된 판단을 하거나 결정을 하는데도 이사회 등이 이를 제어하지 못하는 후진적인 지배구조가 있었고, 기업총수의 전횡과 불법적 경영을 막지 못하는 상황에서 오너리스크가 결국 기업을 위기에 빠뜨렸다는 것이다. 이번 기회에 기업이 생존하기 위해서는 오너리스크를 해소해야 한다는 것을 다시 한 번 보여준 것”이라고 비판했다. 쿠키뉴스, 2019.04.16.
<http://www.kukinews.com/news/article.html?no=652920>

6) 환경부, 측정치 조작 대기오염 불법배출 기업 무더기 적발, 2019. 4.17.

2. 준법지원인의 독립성 부족

상법은 회사가 준법지원인이 독립적으로 업무를 수행할 수 있도록 하여야 한다고 규정하고 있다(제542조의13 제9항). 왜냐하면 준법지원인이 기업의 탈법행위를 방지하고 기업의 임직원이 준법통제기준을 준수하는지 여부를 잘 감시하기 위해서는 준법지원인이 회사로부터 독립적이어야 하기 때문이다. 특히 임직원의 업무집행에서 발생하는 탈법행위를 감시하는 준법지원인은 업무집행기관으로부터의 독립은 필수적이다. 그런데 준법지원인은 본질적으로 업무집행기관으로부터 독립성이 부족하다. 왜냐하면 준법지원인은 실질적인 업무집행기관인 이사회에 종속된 기관이기 때문이다. 즉 준법지원인은 이사회에서 임면되고(제542조의13 제4항), 준법통제기준의 준수여부를 감독한 결과를 이사회에 보고해야 하므로(제542조의13 제3항) 준법지원인은 사실상 이사회에 종속된 기관이다. 이사회는 그 권한범위에 속하는 업무에 관한 의사결정을 하는 업무집행기관(제398조 제1항)인 동시에 대표이사를 포함한 이사들의 업무집행을 감독하는 감독기관(제398조 제2항)이지만, 실무적으로는 이사회 기능이 주로 업무집행기능에만 집중됨에 따라 이사회 감독기능은 유명무실하게 되었기 때문에 실질적으로는 업무집행기관이다.⁷⁾ 결국 실질적인 업무집행기관인 이사회에게 종속된 준법지원인이 임직원의 업무집행을 감독한다는 것은 자기감독으로서 실효성이 부족할 수밖에 없다. 그리고 회사가 이사회를 통해서 준법지원인을 자유롭게 임명할 수 있으며, 주로 대표이사의 추천으로 회사의 직원을 준법지원인으로 선임한다. 이런 상황에서 우리 기업 문화의 현실에 비추어 보면 준법지원인이 이사회나 회사 경영진의 의사에 반하는 독립적인 감시활동을 하는 것에는 여러 가지 제약이 따른다. 더욱이 수익성 위주의 경영환경 속에서 성과주의를 최고의 가치로 삼는 기업의 업무집행기관인 이사회에게 준법지원인의 보고는 형식적인 절차에 불과할 수 있다.

7) 이사회 업무감독기능이 유명무실하게 되어 이를 개선하기 위하여 2011년 4월 개정 상법은 이사회 독립성 및 감독기능을 활성화하고 업무집행기관과 업무감독기관을 분리하기 위하여 집행임원제도를 도입하였다. 하지만 개정 상법은 집행임원을 선택적으로 설치할 수 있으며, 이 경우 집행임원을 둔 회사(이하 '집행임원 설치회사')는 대표이사를 두지 못하도록 제한(상법 제408조의2 제1항)하여 대표이사에 갈음하는 기관으로 집행임원을 상법상 제도로 포섭해 이사회 업무감독기능을 제고시킨다는 취지였으나, 기존의 대표이사 중심의 경영체제로 운영되던 기업 입장에서는 지배구조상 많은 혼란이 초래될 수 있는 부담요인으로 작용함에 따라 실제 집행임원제도를 도입 운영하는 회사는 사실상 전무한 실정이다. 이채진, “집행임원 설치의 부분적 의무화에 대한 소고”, *홍익법학* 제17권 제1호, 홍익대학교 법학연구소, 2016, 512면. 해당 논문에 따르면, 2016년 상반기 기준 집행임원을 설치한 상장회사는 아로마소프트(현 네오디안테크놀로지)가 2012년에, 한라비스테온공조(현 한온시스템)가 2015년 하반기, 대한전선과 그 자회사인 티씨앤코가 2015년, 넷마블게임즈가 2017년 3월 본 제도를 도입하였다.

3. 준법지원인의 책임에 대한 명문규정의 부재

준법지원인은 준법통제기준의 준수여부를 점검하여 그 결과를 이사회에 보고하여야 한다(이사회 보고의무, 제542조의13 제3항). 그리고 재임 중뿐만 아니라 퇴임 후에도 직무상 알게 된 회사의 영업상 비밀을 누설하여서는 아니 된다(비밀유지의무, 제542조의13 제8항). 이러한 의무를 준법지원인이 제대로 수행하지 못하거나 이 때문에 기업이 탈법행위로 나아갔다면 이에 상응하는 제재조치가 있어야 하는 것이 원칙이다. 그러나 상법은 준법지원인의 책임에 대한 아무런 규정이 없다. 선량한 관리자의 주의의무로 직무를 수행해야 한다(제542조의13 제7항)고 규정하고 있지만 이를 위반했을 경우 책임이나 처벌하는 규정이 없다.⁸⁾ 다만 이사 또는 집행임원 중에서 준법지원인을 선임할 경우 상법상 이들의 책임규정을 적용하여 준법지원인의 회사에 대한 선관주의의무 위반을 이유로 하여 준법지원인에게 손해배상책임과 불법행위책임 등을 물을 수 있을 뿐이다. 반면, 준법지원인의 회사 내 지위가 이사 또는 집행임원이 아닐 경우는 준법지원인의 회사 또는 제3자에 대한 손해배상책임을 묻기 위한 상법상 근거규정이 없어 아무런 책임을 물을 수 없다.⁹⁾ 상법에서는 준법지원인에게 아무런 책임을 묻지 않지만 회사가 내부적으로 준법지원인의 책임을 물을 수는 있을 것이다. 그러나 이러한 방식은 회사의 탈법행위를 감시하는 준법지원인을 회사에 종속시켜 회사의 부정행위를 묵인하게 만들거나 방조하게 하는 기형적인 준법지원인을 양산할 수 있다.

4. 기업에 대한 제재나 인센티브의 부재

자산총액 5천억원 이상의 상장회사는 준법통제기준을 마련하여야 하고(제542조의13 제1항), 준법지원인을 1명 이상 선임하여야 한다(제542조의13 제2항). 이사회의 결의를 거쳐 동법 제5항 각호에 사람 중에서 준법지원인을 임명하여야 한다(동법 제4, 5항). 준법지원인이

8) 제542조의13(준법통제기준 및 준법지원인) ③ 준법지원인은 준법통제기준의 준수여부를 점검하여 그 결과를 이사회에 보고하여야 한다.

④ 제1항의 상장회사는 준법지원인을 임명하려면 이사회 결의를 거쳐야 한다.

⑤ 준법지원인은 다음 각 호의 사람 중에서 임명하여야 한다.

1. 변호사 자격을 가진 사람

2. 「고등교육법」 제2조에 따른 학교에서 법률학을 가르치는 조교수 이상의 직에 5년 이상 근무한 사람

3. 그 밖에 법률적 지식과 경험이 풍부한 사람으로서 대통령령으로 정하는 사람 ⑥ 준법지원인의 임기는 3년으로 하고, 준법지원인은 상근으로 한다.

⑦ 준법지원인은 선량한 관리자의 주의로 그 직무를 수행하여야 한다.

⑧ 준법지원인은 재임 중뿐만 아니라 퇴임 후에도 직무상 알게 된 회사의 영업상 비밀을 누설하여서는 아니 된다.

9) 최수정, “상법상 준법지원인제도에 관한 소고 - 주요 쟁점과 법제 개선방안 -”, 법과정책 23권3호, 2017, 321면.

독립적으로 직무를 수행할 수 있도록 하여야 하고, 준법지원인이 자료나 정보의 제출을 요구할 경우 성실히 응하여야 한다(동법 제9항). 준법지원인이었던 사람에 대하여 그 직무수행과 관련된 사유로 부당한 인사상 불이익을 주어서는 아니된다(동법 제10항). 이처럼 현행 상법은 준법지원인에 대한 회사의 이행의무들을 규정하고는 있지만 준법지원인제도 이행의무를 회사가 이행하지 않는 경우에 대한 제재 규정을 전혀 두고 있지 않다. 현행 상법 제635조 제1항 제8호에 따라 이사 또는 감사 선임 관련 의무를 제대로 이행하지 아니한 경우는 5백만원 이하의 과태료 부과된다. 소정의 상장회사가 사외이사 선임 또는 감사위원회 설치의무를 이행하지 아니한 경우 5천만원 이하의 과태료가 부과된다. 현행 금융회사의 지배구조에 관한 법률상 준법감시인에 관한 금융회사의 의무(제25조)¹⁰⁾를 지키지 않을 경우 금융회사에게 1억원 이하의 과태료가 부과된다.¹¹⁾ 그러나 기업이 준법지원인에 대한 의무를 이행하지 않을 경우 아무런 제재규정이 없다. 상법에서 준법지원인제도를 일정규모의 상장회사에게 설치하도록 의무조항으로 마련했지만 위반하더라도 아무런 제재조치가 없기 때문에 사실상 지킬 필요가 없는 제도가 준법지원인제도인 것이다.

그리고 기업이 준법지원인제도 관련 의무를 성실하게 이행한 경우 기업에 대한 벌금의 경감과 같은 인센티브도 없다. 현재로서는 당근도 채찍도 없다는 말이다. 이 때문에 준법지원인제도가 법으로 강제되고는 있지만 형식적인 것에 그치고 그 실효성을 거두지 못하고 있는 것이 현실이다.

10) 금융회사의 지배구조에 관한 법률 제25조(준법감시인의 임면 등) ① 금융회사(자산규모 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 투자자문업자 및 투자일임업자는 제외한다)는 내부통제기준의 준수 여부를 점검하고 내부통제기준을 위반하는 경우 이를 조사하는 등 내부통제 관련 업무를 총괄하는 사람(이하 “준법감시인”이라 한다)을 1명 이상 두어야 하며, 준법감시인은 필요하다고 판단하는 경우 조사결과를 감사위원회 또는 감사에게 보고할 수 있다. ② 금융회사는 사내이사 또는 업무집행책임자 중에서 준법감시인을 선임하여야 한다. 다만, 자산규모, 영위하는 금융업무 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 금융회사 또는 외국금융회사의 국내지점은 사내이사 또는 업무집행책임자가 아닌 직원 중에서 준법감시인을 선임할 수 있다. ③ 금융회사(외국금융회사의 국내지점은 제외한다)가 준법감시인을 임면하려는 경우에는 이사회 의결을 거쳐야 하며, 해임할 경우에는 이사 총수의 3분의 2 이상의 찬성으로 의결한다. ④ 준법감시인의 임기는 2년 이상으로 한다. ⑤ 금융회사는 준법감시인을 제2항 단서에 따라 직원 중에서 선임하는 경우 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 기간제근로자 또는 단시간근로자를 준법감시인으로 선임하여서는 아니 된다. ⑥ 금융회사는 준법감시인에 대하여 회사의 재무적 경영성과와 연동하지 아니하는 별도의 보수지급 및 평가 기준을 마련하여 운영하여야 한다.

11) 금융회사의 지배구조에 관한 법률 제43조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 1억원 이하의 과태료를 부과한다.

17. 제25조제1항을 위반하여 준법감시인을 두지 아니한 자

18. 제25조제2항에 따라 준법감시인을 선임하지 아니한 자

19. 제25조제3항에 따른 의결절차(제28조제2항에서 준용하는 경우를 포함한다)를 거치지 아니하고 준법감시인을 임면한 자

20. 제25조제5항을 위반하여 준법감시인을 선임한 자

5. 기업범죄에 대한 처벌규정으로서는 양벌규정의 문제점

효과적인 준법지원인제도는 기업 임직원들이 업무수행 과정에서 지켜야 할 법규를 준수할 수 있도록 사전적이고도 상시적인 감시자로서 역할을 함으로써 기업범죄를 예방할 수 있다. 그러나 이러한 준법지원인제도가 독립성의 부족, 책임규정의 부재, 제재나 인센티브의 부족 등으로 제대로 작동하지 못할 경우 기업이 탈법행위와 부정행위로 나아가더라도 이를 감시하고 통제할 실질적인 내부기관이 없기 때문에 사회적으로 큰 물의를 일으키는 기업범죄행위가 되는 것이다. 그런데 이와 같이 기업이 범죄행위로 나아갔을 경우 이를 통제할 최후의 수단인 처벌규정으로서는 현행 양벌규정조차도 다음과 같은 점에서 문제가 있다.

현대산업사회에서 기업은 이미 중요한 활동주체로 인정되었다. 활동주체로 인정된다는 것은 기업도 위법한 행위 즉 범죄를 할 수 있고, 이에 대한 책임을 질 수 있어야 한다는 것이 논리적으로 타당하다. 그럼에도 불구하고 형법은 범죄의 주체를 자연인에 한정하고 법인의 범죄능력을 부정하는 형식 논리에서 벗어나지 못하고 있다.¹²⁾ 기업범죄의 결과로 재난 수준의 대형사고가 발생하자 궁여지책으로 형법전이 아닌 개별법률에 양벌규정을 만들어 기업범죄를 처벌하고 있다. 그래서 기업은 별도의 양벌규정이 있는 경우에만 형사처벌의 대상이 된다.¹³⁾ 개별법률에 있는 양벌규정의 구조를 살펴보면, 양벌규정에서 쌍벌로 처벌되는 기업(법인) 또는 개인은 어떤 근거로 처벌되는지가 불명확한 구조로 되어 있다. 즉 선행하여 처벌되는 행위자에 대한 고의·과실의 내용은 구성요건으로 기술되어 있는 반면, 그에 병행하여 처벌되는 기업 등은 특별한 요건의 부과없이 처벌되는 구조로 규정된다. 굳이 요건이라면 선임·감독의 대상이 되는 피용자의 지위에 있는 자가 업무에 관하여 위법행위를 하였다는 사실로부터 기업에게 관리감독상의 과실책임을 묻는 것으로 판례는 보고 있다. 그 결과 양벌규정은 범죄를 저지른 직원 개인에 준해서 기업의 처벌 수위를 제한하고 있다. 범죄를 저지른 직원을 부주의로 관리감독하지 못한 기업의 과실책임을 직원 개인의 고의 범죄행위에 대한 책임범위를 넘어서 양벌규정으로 처벌하는 것은 논리적 타당성이 부족하기 때문이다. 이처럼 우리 대법원이나 헌법재판소가 법인의 책임을 행위책임이 아닌 감독책임으로 이해하는 한 법인에 대한 형벌로서 부과하는 벌금액의 대폭적인 상향조정은 책임과 형벌간 비례의 원칙을 위배하게 될 가능성이 크기 때문에, 현실적으로 급증하는 기업범죄에 대한 범죄예방적 차원에서 그 실효성도 문제되고 있다. 개별법률상 양벌규정과 특별법상 양

12) 대법원 1984. 10. 10. 선고 82도2595 전원합의체 판결.

13) 양벌규정을 두는 경우 법인 책임의 근거가 무엇인지에 대하여 과실책임설, 무과실책임설, 과실추정설 등의 학설이 제시되어 왔고, 대법원의 입장은 명확하지 않다. 한편, 헌법재판소 2007. 11. 29.자 2005헌가10 결정은 법인이 선임·감독상의 주의의무를 다하지 않은 경우까지 법인에 형벌을 부과하는 것은 책임주의 원칙에 위배된다고 판단하였다. 이에 대한 자세한 내용은 이동희, “기업 관련 부패 범죄에서의 기업 법인에 대한 형사법적 대응”, 비교형사법연구 20권 제3호, 한국비교형사법학회, 2018, 7~10면 참조.

벌규정에 규정된 벌금액마저도 상한이 수천만원에서 수억원 이하인 경우가 많아 범죄예방 효과가 미미한 것이 현실이다. 기업범죄행위로 얻는 수익은 수십억에서 수십조원에 이르는 반면 양벌규정으로 처벌받는 벌금액은 최고 수억원에 지나지 않아 수익성을 중시하는 기업의 입장에서는 차라리 벌금을 납부하는 것이 낫기 때문이다.¹⁴⁾

Ⅲ. 개선방안

앞에서 살펴 본 것처럼 2011년 상법이 도입한 준법지원인제도가 기업 임직원들이 업무수행 과정에서 지켜야 할 법규를 준수할 수 있도록 감시·통제하고 조직구성원들의 자발적인 준법행동을 유도하여 기업의 범죄를 예방할 것으로 기대하였다. 그러나 이러한 기대와 달리 준법지원인제도가 독립성의 부족, 책임규정의 부재, 제재나 인센티브의 부족 등으로 인하여 효과적으로 작동하지 못하고 기업의 탈법행위를 감시·통제하지 못하여 기업이 범죄행위로 나아가고 있다. 게다가 기업이 범죄행위로 나아간 경우에도 현행 양벌규정의 미약한 처벌로 인하여 기업범죄가 제대로 통제되지 못하고 있다. 따라서 이러한 문제점을 해결하기 위하여 다음과 같은 개선방안을 제시하고자 한다.

1. 준법지원인의 독립성 보장

금융회사의 준법감시인은 사내이사 또는 업무집행책임자 중에서 선임하도록 하고 있다(금융회사의 지배구조에 관한 법률 제25조 제2항). 임직원의 업무집행이 내부통제기준을 준수하는지 여부를 감시하기 위해서는 일반직원이나 부서장의 직급에서는 감히 상급자의 업무집행을 감시할 수 없기 때문이다. 사내이사나 업무집행책임자의 지위에 있어야 준법감시 업무가 가능하기 때문이다. 그런데 상법에서는 준법지원인의 법적 지위에 관해서는 아무런 규정을 두고 있지 않다. 다만 준법지원인의 자격요건에 대해서만 규정하고 있을 뿐이다. 금융기관의 준법감시인과 같이 사내이사나 업무집행책임자의 지위에 있는 자를 준법지원인으로 선임하여야 업무집행기관의 준법통제기준 준수여부를 감시할 수 있을 것이다. 그러나 앞에서 살펴 본 것처럼 준법지원인이 이사회에서 임면되고 준법준수여부의 결과를 이사회에 보고하여야 하는 현행법에서는 준법지원인이 이사회에 종속될 수밖에 없고 실질적인 업무집행결정기관인 이사회 성격상 준법지원인이 업무집행을 감시하는 것은 자기감독에 그쳐 실효성이 부족할 수 있다. 준법지원인의 감시임무를 제대로 수행하려면 준법지원인이 회

14) 이승주, “기업범죄 수사의 새로운 경향 - 미국에서의 기소유예약정(DPA), 불기소약정(NPA) 등 대체적 분쟁해결수단 활용을 통한 기업구조개선과 범죄예방 -”, 법조 68권2호, 법조협회, 2019, 187면.

사로부터 독립된 지위에 있어야 한다. 이와 관련하여 미국의 경우를 살펴볼 필요가 있다. 미국의 준법지원인 또는 준법감시인은 기업의 임직원이나 대리인이어서는 아니 된다. 3배수 정도의 준법지원인 후보자를 기업이 추천하면 미국 법무부 형사국에서 후보자의 경험, 능력, 신뢰성, 이해충돌 가능성 등을 평가하고 그 평가를 바탕으로 미국 법무부 부장관이 위원장이 되는 법무부 내 독립위원회(Standing Committee)에서 준법지원인을 선정한다. 그래서 미국의 준법지원인은 실무상 퇴직 판사나 검사, 또는 대상 회사와 계약관계가 없는 로펌이 되는 경우가 많다. 그리고 미국의 준법지원인은 기업의 불법행위의 위험성, 준법감시 프로그램 등의 내부통제장치의 작동 여부를 감독, 평가하여 그 내용을 미국 법무부 등의 정부에 보고할 의무가 있다.¹⁵⁾

미국의 경우처럼 기업과 계약관계가 없는 준법지원인을 법무부 내 위원회에서 선임하고 기업의 범죄행위 등을 감시한 내용도 정부에 의무적으로 보고하도록 한다면 기업으로부터 독립하여 준법지원업무를 효과적으로 수행할 수 있을 것이다. 그래서 준법지원인을 지금과 같이 기업의 대표이사가 추천하여 이사회에서 임명하는 방식은 개선할 필요가 있다. 즉 기업이 추천하는 자 중에서 정부가 선임하거나 기업 외에서 추천한 자 중에서 기업의 이사회에서 임명하는 방안으로 변경을 하는 것이다. 또한 준법지원인제도의 기업 범죄예방효과를 높이기 위해서는 준법지원인이 기업의 탈법행위를 감시한 내용을 정부에게도 보고할 의무를 준법지원인에게 부여하는 것도 필요할 것이다.

2. 준법지원인의 책임조항 마련

상법은 준법지원인의 책임에 대한 명문규정이 없다. 선량한 관리자의 주의의무로 직무를 수행해야 한다고 규정하고 있지만 이를 위반했을 경우 책임이나 처벌하는 규정이 없다. 준법지원인 운영 현황을 살펴보면 이사 또는 집행임원이 선임되지 않은 경우가 대부분이다. 준법지원인을 두고 있는 108개 상장회사 대상으로 준법지원인의 회사 내 지위를 조사한 최근 연구에 따르면 이사 또는 집행임원의 지위를 가진 준법지원인의 비율은 2.9%로 준법지원인이 대부분 회사 내 상근직원으로서 경영진의 업무적 보조자로 업무를 수행하고 있는 것으로 보인다. 그러나 준법지원인의 지위는 이사회에서 선임된다는 점에서 집행임원의 그것과 유사하다고 볼 수 있다.¹⁶⁾ 따라서 향후 집행임원의 책임규정의 입법방식을 취하여 이사의 책임을 준용하는 규정을 신설하는 방안도 검토해 볼 수 있다.¹⁷⁾ 그리고 준법지원인이

15) 이승주, 앞의 글, 182-183면; Spivack, Peter & Raman, Sujit, "Regulating the New Regulators: Current Trends in Deferred Prosecution Agreement", American Criminal Law Review vol.45 (2008). p.185.

16) 박세화, "내부통제와 준법지원인", 『주식회사법 대계 II(제2판)』, 박영사, 2016, 1365면

17) 한국법정책학회, "준법지원인제도와 준법경영의 활성화 방안", 법무부 용역보고서, 2014, 198면 표 27 참조.

선관주의의무를 위반하여 기업의 탈법행위를 방조 또는 가담한 경우에는 민형사상 책임을 물을 수 있도록 하여야 할 것이다. 또한 준법지원인이 기업의 탈법행위를 감시한 내용을 정 부기관에 보고하여야 한다는 보고의무를 신설한다면 이를 위반한 준법지원인에게 과태료나 벌금의 제제조치도 마련하여야 할 것이다.

3. 기업의 이행여부에 대한 제재 및 인센티브 도입

현행 상법은 준법지원인제도 관련 의무를 기업이 이행하지 않는 경우에 대한 제재 규정을 두고 있지 않다. 현행 상법 제635조 제1항 제8호에 따라 이사 또는 감사 선임 관련 의무를 제대로 이행하지 아니한 경우는 5백만원 이하의 과태료 부과된다. 소정의 상장회사가 사 외이사 선임 또는 감사위원회 설치의무를 이행하지 아니한 경우 5천 만원 이하의 과태료가 부과된다. 이러한 현행 상법의 태도를 고려할 때 준법지원인 관련 의무를 제대로 이행하지 아니하는 경우 과태료를 도입하는 것은 법체제상 무리는 없다고 생각된다. 또 다른 준법지원인 제도의 실효성 담보방안으로 준법지원인제도 관련 의무를 성실하게 이행한 회사에 대한 인센티브 부여를 검토할 수 있다. 즉 효과적인 준법통제기준 또는 준법통제 프로그램의 도입 및 준법지원인의 선임을 조건으로 과징금의 감경, 세제혜택 등을 고려할 필요가 있다. 앞으로 인센티브 도입에 대하여는 공정거래법 등 기업범죄와 관련된 법률에서 충분히 검토할 가치가 있다. 현행 상법상 인센티브로는 준법지원인 관련 의무를 성실하게 이행한 회사는 주요주주 등 이해관계자가 제542조의9를 위반하여 신용공여를 함으로써 부과 받은 회사 벌금형이 면제된다.¹⁸⁾ 벌금 감경과 같은 인센티브를 부여할 경우 그 기준에 관하여 살펴보면, 미국은 1991년 「기업에 대한 연방양형가이드라인(U.S. Sentencing Guidelines for Organizations)」가 제정되면서 기업에게 준법통제프로그램의 인센티브를 부여하였다. 동 가이드라인 제8조 B2.1는 ① 위법행위 방지에 「상당한 주의(due diligence)」를 다해야 하고, ② 윤리경영과 준법경영을 장려하는 기관내 문화(organizational culture)를 촉진하는 것을 목적으로 하는 「효과인 준법 및 윤리경영프로그램 (Effective Compliance and Ethics program)」을 실행하는 경우 벌금을 경감받을 수 있다고 규정하고 있다.¹⁹⁾

18) 상법 제634조의3(양벌규정) 회사의 대표자나 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 회사의 업무에 관하여 제624조의2의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 회사에도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 회사가 제542조의13에 따른 의무를 성실히 이행한 경우 등 회사가 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

19) 한국법정정책학회, “준법지원인제도와 준법경영의 활성화 방안”, 법무부 용역보고서, 2014. 74면.

4. 효과적인 준법통제기준의 마련

우리의 준법통제기준에 해당하는 것으로 미국의 컴플라이언스(Compliance) 또는 컴플라이언스 프로그램(Compliance Program)이 있다. 일반적으로 컴플라이언스는 기업, 금융회사, 공기업 등이 법률위반행위를 예방하기 위한 조치를 취하는 법집행당국을 납득시키기 위하여 채택하는 정책시스템 또는 통제시스템이라고 정의할 수 있다. 그리고 컴플라이언스 프로그램(Compliance Program)은 일반적으로 기업내부의 부정행위를 방지하고 윤리규범을 제정하는 것으로 정의할 수 있다.²⁰⁾ 미국에서는 기업의 범죄행위에 대하여 천문학적인 손해배상과 벌금 등의 민형사 그리고 행정적인 제재조치를 가하는데, 기업은 이러한 제재조치를 감경하기 위해서는 컴플라이언스 프로그램을 자발적으로 도입하고 기업 스스로가 컴플라이언스 프로그램을 적절히 운영하고 있다는 것을 입증하여야 한다. 이 때문에 미국에서는 컴플라이언스 프로그램의 도입이 강제되어 있지 않음에도 불구하고 기업 스스로가 컴플라이언스 프로그램을 도입하고 적절히 운영하고 있다. 이 때 기업은 단순히 컴플라이언스 프로그램의 도입하고 운영한다는 것만으로는 제재조치의 감경을 받을 수 없다. 기업이 도입하고 운영하는 컴플라이언스 프로그램이 기업이 자체적으로 내부에 부정행위가 범죄로 발전하지 않도록 사전에 예방할 수 있도록 효과적이어야 한다. 이러한 효과적인 컴플라이언스 프로그램과 관련된 7가지 요건은 연방양형지침서에서 규정하고 있다. (1) 범죄행위의 가능성을 합리적으로 줄일 수 있는 기준과 절차, (2) 고위직 인사에 의한 감시(compliance officer 선임), (3) 상당한 재량권 위임의 관리, (4) 전 직원에 대한 효과적인 전달(교육), (5) 법규 준수 목적을 달성하기 위한 적절한 모니터링, 감사, 보고절차의 구축, (6) 법규 준수 기준 위반에 대하여 적절한 제재조치, (7) 위법행위에 적절한 대응과 유사 위법행위의 재발방지 조치 등 7가지 요소를 제시하고 있다.²¹⁾

우리의 준법통제기준도 기업이 스스로 내부 부정행위를 발견하고 이 부정행위가 범죄로 발전하지 않도록 사전에 예방할 수 있도록 효과적이어야 할 것이다. 이러한 효과적인 준법

20) 이상복, “기업의 컴플라이언스와 책임에 관한 미국의 논의와 법적 시사점”, 선진상사법률연구 통권 제79호, 2017. 3-4면.

21) outlines seven key criteria for establishing an “effective compliance program”: Compliance standards and procedures reasonably capable of reducing the prospect of criminal activity—

- Oversight by high-level personnel
- Due Care in delegating substantial discretionary authority
- Effective Communication to all levels of employees
- Reasonable steps to achieve compliance, which include systems for monitoring, auditing, and reporting suspected wrong doing without fear of reprisal
- Consistent enforcement of compliance standards including disciplinary mechanisms
- Reasonable steps to respond to and prevent further similar offense supondetection of a violation(United States Sentencing Commission, Overview of the Organizational Guidelines, <http://www.ussc.gov/Guidelines/Organizational_Guidelines/ORGOVERVIEW.pdf>).

통제기준이 되기 위한 요건으로 효과적인 컴플라이언스 및 윤리 프로그램의 7가지 최소기준을 다음과 같이 소개하고자 한다.²²⁾

1. 해당 조직은 범죄 행위 방지와 감지를 위한 기준 및 절차 합리적으로 범죄 행위 가능성을 낮출 수 있는 행위 및 내부통제기준을 확립해야 함.
2. (A) 해당 조직의 지배 주체(governing authority 이사회, 이사회가 없는 경우 가장 상위 단계 지배 주체)는 compliance 및 윤리 프로그램의 내용과 운영에 대해 알고 있어야 하며, compliance 및 윤리 프로그램의 실행과 실효성 관련해서 합리적인 감독을 수행해야 함. (B) 해당 조직의 상급자는 조직이 지침에 기술된 바와 같이 효과적인 compliance 및 윤리 프로그램을 보유하도록 확인하고, 상급자 중 특정한 자(들)에게는 프로그램의 총괄 책임이 부여되어야 함.
(C) 조직 내 특정한 자(들)은 프로그램의 일상적 운영 책임을 부여받아야 하며, 해당 책임자는 주기적으로 상급자 및 적절한 경우 지배 주체 또는 그 적절한 하부 그룹에게 프로그램의 유효성에 대해 보고해야 함. 이러한 운영 책임을 수행하기 위해 해당 책임자(들)은 적합한 자원, 권한과 지배주체 또는 지배주체의 하부 그룹에 대한 직접적인 접근성을 부여받아야 함.
3. 주의의무(due diligence) 실행을 통해 불법적 행위에 연루되었거나 효과적인 compliance 및 윤리 프로그램과 맞지 않는 행위를 한 것을 알았거나 알았어야 하는 자는 조직 내 중요 권한을 가진 자로 포함시켜서는 안 됨.
4. (A) 조직은 효과적인 훈련 프로그램을 실행하고 해당 개인들 각각의 역할과 책임에 적절한 정보를 제공함으로써, 기준 및 절차, 그리고 기타 다른 compliance 및 윤리 프로그램의 특성을 아래 (B)에 언급된 자들에게 주기적이며 실용적인 방식으로 의사소통하기 위한 합리적 단계를 취해야 함. (B) (A)에 해당되는 자들은 지배권한을 가진 자들, 상급자, 중요 권한을 가진 자, 조직의 직원과 필요한 경우 조직의 대리인들임.
5. 조직은 다음에 대한 합리적 절차를 취해야 함. (A) 범죄 행위를 감지하기 위한 모니터링과 감사를 포함한 compliance 및 윤리 프로그램 준수 확인 (B) compliance 및 윤리 프로그램의 실효성을 주기적으로 평가 (C) 익명성과 비밀유지가 되는 체제를 보유하고 공표하며, 이를 통해 조직의 직원과 대리인이 보복의 두려움 없이 잠재적 또는 실제 범죄 행위에 대해 보고하거나 도움을 받을 수 있도록 함.
6. compliance 및 윤리 프로그램이 다음을 통해 조직 전체에 걸쳐 일관성 있게 증대되고 강화되어야 함: (A) 프로그램에 상응하는 적절한 인센티브 (B) 범죄 행위 참여나 범죄 행위 방지 또는 감지를 위한 합리적 단계를 밟지 않은 것에 대한 적절한 규율 수단

22) 이시연/정재규/조창훈, “금융회사의 지속가능성을 높이기 위한 준법경영 확립 방안 연구 - 금융투자회사의 준법감시인 제도에 대한 실태 조사를 중심으로-”, 준법감시협의회 연구용역보고서, 2016.7., 114-116면.

7. 범죄 행위가 일단 감지되면, 조직은 그 범죄행위에 적절히 대응하고 유사한 범죄 행위를 방지하기 위한 합리적 단계를 밟아야 하며, compliance 및 윤리 프로그램에 필요한 수정을 거쳐야 함.

5. 법인의 범죄능력 인정

미국의 컴플라이언스의 가장 큰 특징은 천문학적인 징벌금 액수로 대변되는 엄한 기업형 사책임과 이를 면하기 위한 컴플라이언스 프로그램의 수립, 기업내부조사, 자발적 신고 등의 선순환구조이다. 기업범죄의 경우 법정형인 벌금형 자체가 높을 뿐 아니라 범죄로 얻은 이익 개념을 적극적으로 활용하여 실제 부과되는 징벌금액이 천문학적 액수이다. 따라서 기업 입장에서는 범죄로 얻을 경제적 이익보다 나중에 적발되었을 때 받게 될 처벌이 훨씬 크다고 인식하게 되고, 결국 컴플라이언스를 강화하여 범죄예방에 보다 노력하게 될 유인을 가지게 된다.²³⁾ 이러한 선순환구조의 원인은 미국법상 범죄행위의 주체에 자연인뿐만 아니라 기업도 포함되기 때문이다.

따라서 우리도 자연인만을 형벌법규의 대상으로 한정된 기존의 이론에서 벗어나 형사책임의 주체로서 법인을 인정하는 것에 대하여 심각한 고민을 하여야 한다. 전통적으로 법인에 대한 가벌성을 부정하고 있던 대륙법계 국가는 물론, 법인의제설을 취하고 있던 영미법계 국가도 법인에 대한 책임을 묻고자 하는 여러 가지 시도를 하고 있다. 미국 및 영국의 경우에는 법인의 범죄행위능력을 인정함으로써 그에 상응한 책임을 지우도록 하고 있다. 그리하여 법인에 대해 가혹할 정도로 중한 벌과금의 부여는 법인의 부패범죄 예방에도 실질적인 효과를 거둠으로써 범죄억제책에도 상당한 기여를 할 것이다.²⁴⁾ 법인의 범죄능력을 인정하는 이론으로 동일시이론과 조직모델을 살펴보고자 한다.

1) 동일시이론

영국 등 보통법 국가에서 지지되는 동일시이론(동일시·동일성론)은 ‘법인행위책임설’ 또는 ‘종속모델’이라고도 하는데,²⁵⁾ 기업·법인과 동일시할 수 있는 지위의 특정 개인에 대한 행위책임으로부터 기업·법인의 행위책임을 도출한다. 여기서 특정 개인은 주로 대표자(principals) 등 경영책임자로 당해 기업·법인의 의사결정과 판단을 주도하는 자를 의미한

23) 오택립, “국내뇌물죄와 해외뇌물죄의 비교연구”, 법조 vol. 685, 법조협회, 2013, 169-172면.

24) 김세환/배성호, “법인의 형사책임에 관한 현행 양벌규정의 문제점”, 한국부패학회보 제21권 제3호, 2016, 145면.

25) Pieth, Mark, Braucht Deutschland ein Unternehmensstrafrecht?, KJ 2014, S. 276ff. 영국법원의 판결례에 근거하여 지휘의사이론(directing mind theory)이라고도 부른다. 김종구, “기업살인법과 규제 개혁”, 법학연구, 제55집, 한국법학회, 2014, 74면.

다. 다만, 동일시이론에도 다양한 변형들이 있다. 즉, 기업·법인의 행위책임과 함께 기업·법인의 하위 종업자 등의 위법행위에 대한 감독책임도 인정할 수 있다는 견해(긍정설 또는 행위·감독책임이원화설)와 이를 특별히 구분하지 않고 행위책임만으로 충분하다는 견해(부정설 또는 행위책임일원화설)가 있다. 부정설은 만일 법인의 형사책임을 행위책임과 감독책임으로 구분하면, 통상 형법범과 달리 그 요건이 극히 완화된 과실범을 인정하는 결과를 초래하고, 행위책임과 감독책임의 구별도 그리 용이하지 않으며, 현실적으로 대규모 조직구조를 갖는 대기업에서는 주로 감독책임이, 반대로 소규모 기업에서는 행위책임이 문제될 것이므로 여기에 법정형의 차이를 두게 된다면 소규모 기업에게 극히 가혹한 결과를 야기할 수 있다고 한다. 하지만 그렇다고 하여 법정형에 차이를 두지 않는다면 이제는 책임원칙의 관점에서 문제가 발생할 수 있다는 것이다. 따라서 부진정부작위범, 간접정범 또는 방조범등의 형식으로 대응하면 행위책임만으로도 충분히 대응할 수 있다는 것이다. 반면 긍정설은 기업·법인의 행위책임으로 접근할 수 없는 경우에도, 그 통솔 아래 있는 하부 종업자의 위반행위에 의해 기업에 귀속되는 이익은 발생할 수 있기 때문에 기업·법인에게 감독책임을 묻는 것은 적절하다는 것이다.²⁶⁾ 대표자 등 경영책임자와 달리 그 감독·통제를 받고 있는 하급자인 종업원 등의 행위를 바로 기업·법인의 행위로 이해하는 것은 개념적으로 설득력이 떨어지고, 이들 행위를 기업·법인행위로 귀속시키는 경우에는 자칫 처벌범위가 무제한적으로 확장될 수 있다는 것이다.²⁷⁾

2) 조직모델

‘독립모델’ 또는 ‘법인독립처벌설’ 등으로 불리는 조직모델은 자연인(행위)을 매개로 하지 않고, 기업·법인 조직 스스로가 범죄주체가 될 수 있다고 보는 입장을 말한다. 즉, 기업·법인에 내재된 결함으로 범익침해나 위험이 야기된 경우, 해당 기업·법인 자체가 독립적으로 형사책임을 부담할 수 있다는 것이다. 형법상 범죄구성요건 중에는 행위자의 고의 등 일정한 정신적 요소와 함께 극히 특정된 행위유형을 통한 범익침해·위험야기를 예정한 것들이 분명히 있고, 이러한 범죄행위를 기업·법인이 스스로 행한다는 것은 불가능해 보인다. 하지만 의무위반에 의한 범익침해나 위험야기를 본질로 하는 범죄구성요건(과실 작위·부작위범 등)의 경우는 기업·법인에 의한 구성요건 충족도 충분히 상정할 수 있다는 것이다.

26) 宇津呂英雄, “法人處罰のあり方”, 現代刑罰法大系 第1卷 -現代社會における刑罰の理論(東京: 日本評論社, 1984), 213頁; 大谷實, “法人處罰の在り方(二・完)”, 同志社法學 第43卷 第2号, 1991, 10頁; 芝原邦爾, “不法收益の剝奪と法人處罰の強化”, 法律時報 第63卷 第12号, 1991, 105頁.

27) 김성룡/권창국, “기업·법인의 형사책임법제 도입가능성과 필요성”, 형사법의 신통향 통권 제46호, 2015.3, 127-128면; 한성훈, “기업처벌의 본질과 구조의 명확화”, 법학논총, 제28집 제4호, 한양대학교 법학연구소, 2011, 219-220면; 김성규, “양벌규정의 개정에 따른 법인처벌의 법리적 이해”, 외법논집 제35권 제1호, 한국 외국어대학교 법학연구소, 2011. 2., 160면.

기업활동 과정에서 야기될 수 있는 법익침해나 위협야기를 방지하기 위한 조치(의무)는 굳이 자연인을 매개로 하지 않더라도 기업·법인 자체에 얼마든지 부과할 수 있는 것이고, 만일 기업·법인이 부과된 의무를 적절히 이행할 수 있는 능력과 자원을 갖추고 있음에도 법익침해 등의 결과를 방지하지 못하였다면, 이에 대한 비난가능성은 자연인과 동일하게 얼마든지 고려해볼 수 있다는 것이다. 사실 우리가 개인책임, 그 책임의 전제로서 도덕적·윤리적 양심, 타행위의 기대가능성 등을 언급할 때, 형이상학적이고 추상적인 도덕이나 윤리개념을 은연중에 전제하고 있다는 것은 재론의 여지가 없다. 이와 관련하여 Pascal은 현대사회에서 기업·법인에게 과연 그러한 도덕적 요소를 발견할 수 있는 것인가라는 물음을 제기하고, 비록 기업·법인의 경우 개별 인간의 양심으로 도덕적 양심이라는 요소는 결여되었다고 하더라도, 그 외의 도덕과 비난의 대상인 자의식, 자유의사 등은 충분히 인정될 수 있다고 주장하는 것도 그러한 맥락에서 이해될 수 있다.²⁸⁾

IV. 나가며

1997년 IMF 외환위기 이후 기업의 경영의 투명성을 높이고 기업의 지배구조를 개선하기 위하여 많은 제도가 도입되었지만 여전히 기업의 범죄행위는 끊이지 않았다. 그래서 기업범죄를 통제하기 위하여 2011년 상법에서는 준법통제기준과 준법지원인을 도입하였다. 이러한 준법지원인은 기업이 법령을 준수하고 임직원이 직무를 준수할 때 따라야 할 준법통제기준을 잘 지키는지를 감시하여 기업범죄를 예방하는 것이다. 도입될 때만 하더라도 준법지원인제도가 기업의 준법경영과 사회적 책임을 강화할 것으로 기대하였다. 그러나 제도 시행 후 지금까지 대주주나 경영진에 의한 비자금 조성, 부당내부거래, 횡령·배임, 조세포탈 등 각종 위·탈법행위들이 끊이지 않고 있다. 준법지원인제도가 기업의 준법경영을 제대로 지원하지 못하고 있어 불법경영과 기업범죄로 이어지고 있는 것이다. 그 이유로는 준법지원인의 독립성이 부족하고 상법상 준법지원인의 책임에 대한 명문규정이 없다. 또한 준법지원인제도 관련 의무를 기업이 이행하지 않는 경우에 대한 제재 규정이나 이행하였을 경우 벌금

28) 김성룡/권창국, “기업·법인의 형사책임법제 도입가능성과 필요성”, 형사법의 신동향 통권 제46호 (2015.3), 132-133면; 川崎友巳, 前掲書, 72~73頁. Pascal, A legal person's conscience, in: Gobert/Pascal, European Developments in Corporate Criminal Liability, Routledge(2011), p. 49에서는 우리가 흔히 책임 혹은 도덕으로 개인행위책임의 전제로 언급하는 것을 세부적으로 분석하면 ‘자의식(a sense of the self), 자유의사(free will), 그리고 도덕적 양심(moral conscience)’으로 구분해 볼 수 있는데, 기업·법인에게 본질적으로 결여되었다고 주장할 수 있는 것은 사실상 마지막 유형인 도덕적 양심이라는 것이다. 따라서 기본적으로 기업 등의 경우에는 앞의 두 가지의 (도덕 혹은 비난가능성의) 전제들이 인정될 수 있다는 점에서 법인에 대한 형사책임도 인정될 수 있다는 것이다. 특히 추상적이고 형이상학적인 도덕·윤리 및 책임개념에 얽매일 것이 아니라, 현대와 같은 포스트모더니즘이 지배하는 사회의 맥락에 부합하는 도덕과 책임개념을 인정해야 한다고 주장한다.

감정과 같은 인센티브규정을 두고 있지 않다. 그리고 가장 결정적인 원인은 법인의 범죄능력 불인정으로 인하여 기업범죄에 대한 제대로 된 처벌규정이 없기 때문이다.

이를 해결하기 위해선 준법지원인의 독립성을 높이고 준법지원인의 책임에 대한 규정을 신설하여야 한다. 기업의 준법지원인에 대한 의무를 이행하지 않은 경우에 과태료 등을 부과하는 등의 제재규정을 신설하여야 한다. 그리고 효과적인 준법통제기준을 제정하여야 한다. 자연인만을 형벌법규의 대상으로 한정해 온 기존의 이론에서 벗어나 형사책임의 주체로서 법인을 인정하여야 한다.

참고문헌

- 김성규, “양벌규정의 개정에 따른 법인처벌의 법리적 이해”, 외법논집 제35권 제1호, 한국 외국어대학교 법학연구소, 2011.
- 김성룡/권창국, “기업·법인의 형사책임법제 도입가능성과 필요성”, 형사법의 신통향 통권 제46호, 2015.
- 김세환/배성호, “법인의 형사책임에 관한 현행 양벌규정의 문제점”, 한국부패학회보 제21권 제3호, 2016.
- 김재운, “준법지원인 제도의 조기 정착을 위한 형사법적 인센티브”, 준법지원인 제도의 문제점과 그 개선 방안, 아주대학교 법학연구소 국제학술회의, 아주대학교 법학연구소, 2011.
- 김재운, “준법지원인제도의 도입에 따른 형사법적 인센티브”, 인권과 정의 Vol.425, 2012.5.
- 김종구, “기업살인법과 규제 개혁”, 법학연구, 제55집, 한국법학회, 2014.
- 박세화, “준법지원인제도의 안정적이고 효율적인 운용을 위한 법적과제”, 상사법연구 제30권 제2호, 상사법연구회, 2011.
- 오택림, “국내뇌물죄와 해외뇌물죄의 비교연구”, 법조 vol. 685, 법조협회, 2013.
- 이동희, “기업 관련 부패범죄에서의 기업 범인에 대한 형사법적 대응”, 비교형사법연구(제20권 제3호), 한국비교형사법학회, 2018.
- 이상복, “기업의 컴플라이언스와 책임에 관한 미국의 논의와 법적 시사점”, 선진상사법률연구 통권 제79호, 2017.
- 이승주, “기업범죄 수사의 새로운 경향 - 미국에서의 기소유예약정(DPA), 불기소약정(NPA) 등 대체적 분쟁해결수단 활용을 통한 기업구조개선과 범죄예방 -”, 법조 68권2호, 법조협회, 2019.
- 이시연/정재규/조창훈, “금융회사의 지속가능성을 높이기 위한 준법경영 확립 방안 연구 - 금융투자회사의 준법감시인 제도에 대한 실태 조사를 중심으로-”, 준법감시협의회의 연구용역보고서, 2016.7.
- 이채진, “집행임원 설치의 부분적 의무화에 대한 소고”, 홍익법학 제17권 제1호, 홍익대학교 법학연구소, 2016.
- 최수정, “상법상 준법지원인제도에 관한 소고 -주요 쟁점과 법제 개선방안-”, 법과정책 23권3호, 2017.
- 하영태, “회사법상 이사회와 감사기능 강화에 관한 비교법적 검토(한국·일본)-일본의 집행임원제 및 감사 등 위원회 설치회사제도를 중심으로-”, 법과 기업연구 제4권 제1호, 서강대학교 법학연구소, 2014.
- 한국법정정책학회, “준법지원인제도와 준법경영의 활성화 방안”, 법무부 용역보고서, 2014.
- 한성훈, “기업처벌의 본질과 구조의 명확화”, 『법학논총』, 제28집 제4호, 한양대학교 법학연구소, 2011.
- Baer, Miriam Hechler, Governing Corporate Compliance, 50B. C. L. Rev.(2009).
- Pieth, Mark, Braucht Deutschland ein Unternehmensstrafrecht?, KJ 2014, S. 276ff.
- Spivack, Peter & Raman, Sujit, “Regulating the New Regulators: Current Trends in Deferred Prosecution Agreement”, American Criminal Law Review vol.45 (2008).

- 宇津呂英雄, “法人處罰のあり方”, 現代刑罰法大系 第1卷 -現代社會における刑罰の理論(東京 : 日本評論社, 1984), 213頁;
- 大谷實, “法人處罰の在り方(二・完)”, 同志社法學 第43卷 第2号, 1991, 10頁;
- 芝原邦爾, “不法收益の剝奪と法人處罰の強化”, 法律時報 第63卷 第12号, 1991, 105頁.
- 川崎友巳, 前掲書, 72~73頁. Pascal, A legal person's conscience, in: Gobert/Pascal, European Developments in Corporate Criminal Liability, Routledge(2011)

투고일자 : 2019. 06. 06

수정일자 : 2019. 06. 28

게재일자 : 2019. 06. 30

<국문초록>

기업범죄의 통제방안으로서 준법지원인제도의 문제점과 개선방안

김 병 수

1997년 IMF 외환위기 이후 기업의 경영의 투명성을 높이고 기업의 지배구조를 개선하기 위하여 많은 제도가 도입되었지만 여전히 기업의 범죄행위는 끊이지 않았다. 그래서 기업범죄를 통제하기 위하여 2011년 상법에서는 준법통제기준과 준법지원인을 도입하였다. 이러한 준법지원인은 기업이 법령을 준수하고 임직원이 직무를 준수할 때 따라야 할 준법통제기준을 잘 지키는지를 감시하여 기업범죄를 예방하는 것이다. 도입될 때만 하더라도 준법지원인제도가 기업의 준법경영과 사회적 책임을 강화할 것으로 기대하였다. 그러나 제도 시행 후 지금까지 대주주나 경영진에 의한 비자금 조성, 부당내부거래, 횡령·배임, 조세포탈 등 각종 위·탈법행위들이 끊이지 않고 있다. 준법지원인제도가 기업의 준법경영을 제대로 지원하지 못하고 있어 불법경영과 기업범죄로 이어지고 있는 것이다. 그 이유로는 준법지원인의 독립성이 부족하고 상법상 준법지원인의 책임에 대한 명문규정이 없다. 또한 준법지원인 제도 관련 의무를 기업이 이행하지 않는 경우에 대한 제재 규정이나 이행하였을 경우 벌금 감경과 같은 인센티브규정을 두고 있지 않다. 그리고 가장 결정적인 원인은 법인의 범죄능력 불인정으로 인하여 기업범죄에 대한 제대로 된 처벌규정이 없기 때문이다.

이를 해결하기 위해선 준법지원인의 독립성을 높이고 준법지원인의 책임에 대한 규정을 신설하여야 한다. 기업의 준법지원인에 대한 의무를 이행하지 않은 경우에 과태료 등을 부과하는 등의 제재규정을 신설하여야 한다. 그리고 효과적인 준법통제기준을 제정하여야 한다. 자연인만을 형벌법규의 대상으로 한정했던 기존의 이론에서 벗어나 형사책임의 주체로서 법인을 인정하여야 한다.

주제어: 준법지원인, 컴플라이언스, 컴플라이언스 프로그램, 준법통제기준, 기업범죄, 법인의 범죄능력.

