

상법개정안을 보고 나서

김정호 고려대학교 법학전문대학원 교수

지난 7월 17일 법무부는 다섯 개 항목에 걸친 상법개정안을 입법예고하였다. 요약하면 집행임원제, 집중투표제 및 전자투표제의 의무화, 이종대표소송제의 신설 그리고 감사위원의 분리선출 등 이사선임방식의 개선이다. 투명하고도 건전한 경영 및 기업문화를 유도하기 위하여 법적 기반을 구축하는 것이 그 취지라 한다. 그런데 지난 6월 14일 공청회 직후부터 이 법안에 대한 우려와 걱정의 목소리가 끊이지 않고 있다. 이 법안이 그대로 입법될 경우 우리 기업들은 지배구조의 유연성과 탄력성을 잃으며, 오너경영의 장점을 살릴 수 없고, 해외 헤지펀드 등 국제투자자본 등과 불필요한 경영권 분쟁에 휘말리는 등 지배구조상 어려움이 가중된다는 것이 그 요지이다. 이하 이 법안에 대한 느낌을 몇 자 적고자 한다.

우선 집행임원제부터 보자. 법안은 자산 2조원 이상의 상장사에 대해서는 집행임원제를 의무화하겠다고 한다. 이는 어제·오늘의 이야기가 아니다. 십 수 년간의 논의 끝에 지난 2011년 회사법의 대개정시 기업의 “선택”으로 결론이 난 것이었다. 그런데 시행한 지 겨우 1년여 지난 현 시점에서 다시 자산 2조원 이상의 상장사에 대한 의무시행을 예고하고 있어 기업들의 거센 반발을 불러오고 있다. 과연 이러한 의무시행이 바람직한 법의 진화(進化)인가? 집행임원제는 본질적으로 집행과 감독을 분리하는 것이다. 이사회를 감독형(monitoring board)으로 하고, 업무집행의 실행은 집행임원(officer)에게 맡기는 것이다. 경영의 투명성을 제고한다는 측면에서 너무도 당연한 것처럼 보이는 데 왜 반발이나 라고 주장할 수도 있다. 그러나 조금 더 생각해 보면 그리 간단한 문제가 아니다. 그러기에 많은 논의가 계속되고 있는 것이다.

국가가 기업지배구조의 한 형태를 자산규모만으로 강제할 수는 없어

회사의 경영지배구조를 분리형으로 하느냐 통합형으로 하느냐에 대해서는 국내외적으로 많은 논의가 진행되고 있으나 정답이 없다. 즉 기업별로 천차만별의 결과를 보이고 있어 어느 하나로 명쾌히 결론을 내릴 상황이 아니다. 외국의 상황을 보면 집행임원제의 모국이라 할 미국의 경우 지리적 요소로 주주의 소극성(shareholder passivity)

이 강요되고, 따라서 이사회(board)는 거의 사외이사로 채워지고 그러다보니 별도의 전문경영인이 필요하다. 광활한 미국에서는 외형상 집행과 감독의 분리는 자연스레 찾아온다. 미국은 아직도 외형상 대통령을 간접 선거방식으로 뽑는 나라가 아닌가! 그러나 조심하여야 할 부분이 있다. 미국 대회사의 상당부분에서 우리는 ‘CEO & Chairman’이라는 직함을 발견한다. 실제 GE의 홈페이지를 방문해보자! 16명의 사외이사과 제프리 이멜트(Jeffrey Immelt)가 이사회 구성원으로 나온다. 그런데 제프리 이멜트는 GE의 CEO이면서 동시에 board의 Chairman이다. 그렇다면 감독받아야 할 최고 집행임원이 감독기관의 수장(首長)인 것은 어떻게 설명하겠는가? ‘CEO & Chairman’이란 직함은 분리와 통합의 절묘한 조화를 뜻한다. 이사회의 감시기능은 살리면서도 CEO의 강력한 업무추진력을 보장하려면 이러한 선택이 불가피한 것이다. 독일에서도 이사회와 감사회의 이원적(二元的) 경영지배구조를 발견할 수 있다. 그러나 이는 공동결정제도와 연결되어 있다. 사회주의 국가의 지도이념을 갖고 있지 않은 우리나라나 미국에서는 받아들일 수 없는 제도이다. 일본의 경우에도 신회사법상 3위원회 설치회사에 대해 집행임원제를 의무화하고 있다. 그러나 조심할 것은 일단 먼저 회사가 위원회설치회사의 지배구조를 자율적으로 선택하고 난 다음에만 이러한 강제가 나타난다는 점이다.

나아가 집행임원제의 시행과 관련하여 더 중요한 문제는 과연 이 제도를 시행하면 기업들이 좋아지는 지이다. 기업의 생명은 실적이므로 이는 매우 중요한 문제이다. 이는 결국 경영실적(firm performance)과 집행임원제간의 상관관계 문제이다. 일본에서는 집행임원제를 시행한 소니와 그렇지 않은 캐논이나 도요타를 비교해보니 캐논이나 도요타의 경영성고가 훨씬 좋았다. 북미에서도 CEO와 Chairman의 분리(分離)에 철저했던 캐나다 기업과 양자 간 분리에 무던 미국기업을 비교해보니 미국기업의 성적표가 훨씬 좋았다. 삼성과 소니의 비교도 재미있다. 집행임원제와 컴퍼니제를 통하여 분권화를 추구했던 소니는 삼성에 여지없이 뒤쳐지게 되었다. 대리인이론(agency theory) 뿐만 아니라 청지기이론(stewardship theory)이나 정황이론(contingency theory)을 깊이 학습하여야 하는 이유가 여기에 있다.

국가가 지배구조의 한 형태를 그것도 자산규모만으로 강제할 수는 없다. 기업규모가 상당함에도 상장하지 않은 기업도 많다. 상장했다는 이유만으로 나아가 자산규모가 일정 규모에 도달했다는 이유만으로 일정 지배구조만 강요받는다면 이는 국가 법질서에 대한 기업들의 불신만 키우는 결과가 될 것이다.

상법의 영역에서는 경영효율을 최대한 존중해야

다음은 다중대표소송제를 보기로 한다. 이름만 보면 매우 거창한 제도처럼 보인다. 필자는 이 제도를 오래 전부터 많은 관심을 가지고 지켜보았다. 결론은 과거나 지금이

나 이 제도는 법안의 내용처럼 그렇게 성문화(成文化)할 수 있는 제도가 아니라는 것이다. 지난 몇 주 동안에도 미국, 영국 나아가 홍콩의 최근 판례들을 추가로 읽었다. 모두 완전모자관계, 공동지배이론 혹은 법인격부인론 등이 전제가 되어 본 제도가 시행되고 있었다. 일본 역시 이러한 글로벌 회사법의 공통된 특성을 분석한 후 ‘완전모자관계’를 전제로 회사법개정을 추진하고 있었다. 법무부안과 같이 단순모자관계를 전제로 본 제도를 시행하는 나라는 현재 지구상에는 없다. 형평법(equity)상의 제도이기 때문이다. 무리한 성문화의 시도보다는 판례법을 통한 매끄러운 접근을 기대해 본다. 이것이 정부가 밝힌 다중대표소송제(多重代表訴訟制)의 ‘점진적(gradual) 도입’과도 개념상 맞아 떨어진다고 본다.

끝으로 감사위원의 분리선임, 집중투표제 및 전자투표제를 보기로 한다. 전(前) 이자(二者)에 대해서는 이들이 입법될 경우 외국계 투기자본에 대한 교두보 역할을 할 것 같아 경계심이 앞선다. KT&G와 칼 아이칸의 경영권 분쟁을 잊지 말자! 전자투표제에 대해서는 해킹의 위험을 지적하지 않을 수 없다. 청와대를 비롯한 국가 주요기관의 홈페이지조차 해킹당하는 마당에 대기업의 홈페이지가 안전할 리 없다. 미국에서도 이러한 디지털 보안상의 문제로 사이버주주총회는 아직 요원한 현실이며, 전자적 방식의 의결권 행사 역시 용이하지 않다. 모두 기업들이 정관에 규정을 두고 자율적으로 시행할 일이 아닌가 한다.

종합적으로 이번 상법개정안의 최대 문제점은 지배구조에 대한 기업들의 사적 자치를 과도하게 제한하는 데에 있다. 경영효율을 최대한 존중해야 할 상법의 영역에서 본 법안은 정반대로 가는 느낌이다. 그런 점에서 문제의 심각성을 지적하지 않을 수 없다.

| 외부필자 기고는 KERI 칼럼의 편집방향과 일치하지 않을 수도 있습니다.