

근로자이사에 관한 비교법적 검토

A Comparative Review of Board Level Employee Representation

자유기업원 법경제연구회
연구발표



2022-09-23

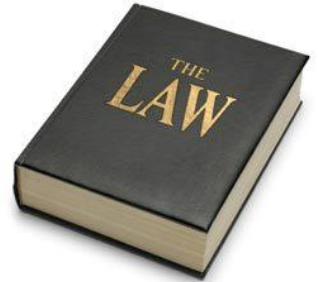
김영주 Young Ju KIM (대구대학교 경영학부)

1. 서론
2. 독일
3. 프랑스
4. 네덜란드
5. 우리법상의 시사점
6. 결론



1.1. 배경

공기업에서의 근로자이사 제도 도입



- 2022년 1월 11일, 공기업의 근로자이사 제도 도입을 골자로 한 '공공기관의 운영에 관한 법률'의 일부 개정안이 국회를 통과하여 논란이 되고 있다.
- 본 법률에 따르면, 근로자이사는 3년 이상 재직한 근로자가 맡을 수 있고, 임기는 2년이며 1년 단위로 연임할 수 있다.
- 노동조합원뿐만 아니라 비조합원, 비정규직 근로자라 하더라도 법정 자격요건을 갖추면 근로자이사가 될 수 있다는 점에서 기존 사회적 질서에 큰 변화를 가져오는 제도 도입임에는 틀림이 없다.

1.2. 연구의 동기

근로자이사제도의 도입과 사회적 파장



- 근로자이사 제도는 ESG의 전 세계적인 확산과 이사회 다양성 이슈에 맞물려 현재 민간기업에 대한 도입 여부가 논의되고 있다.
- 근로자이사제는 그 도입 형태에 따라 운용상의 차이가 있을 수 있으나, 노동조합이나 근로자대표 등이 추천한 자 또는 근로자 스스로가 회사의 상임이사 내지는 비상임이사가 되어 기업 경영에 직접적으로 참여하는 것을 말한다.
- 수많은 사회적 문제들을 광범위하게 제기한다는 점에서 근로자이사제의 도입은 사회적 파장이 매우 크다 할 것이다.

1.3. 연구의 목적

연구의 동기 및 목적



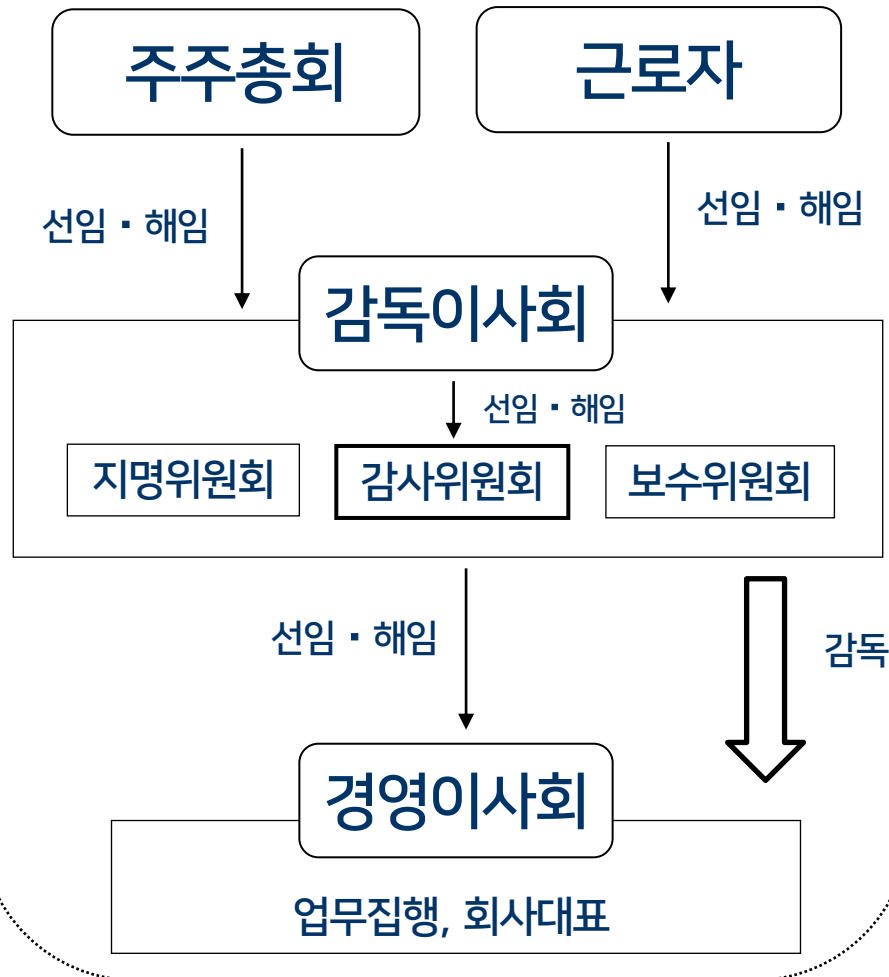
- 현재 독일을 비롯한 유럽 선진 각국에서 근로자이사제를 운영 중에 있다고는 하나, 그것이 한국형 근로자이사제 구축의 당위성을 주는 것은 아니다. 
- 제도 도입 이전에 면밀한 입법례 연구가 선결되어야 할 것이며 관련 이해관계자들을 대상으로 폭넓은 의견 수렴도 고려되어야 할 것이다.
- 이러한 관점하에 본 논문은 향후 근로자이사제의 논의 방향과 그 타당성 검증을 위한 선행연구의 제공을 목적으로, 근로자이사제를 운영하고 있는 대표적인 유럽 국가인 독일, 프랑스, 네덜란드를 주요 검토 대상 입법례로 판단하고, 근로자이사제의 운용 현황을 살펴보고자 한다.

2.1. 기관구조 개관



Two-Tier Board System

- 독일의 기업지배구조 체제는 전형적인 이원적 기관구조를 취한다.
- 주식법상 주식회사는 경영이사회(Vorstand)와 감독이사회(Aufsichtsrat)라는 이원화된 이사회 체제로 지배구조를 설계하여야 한다.
- 일정 규모 이상의 회사의 감독이사회는 주주 대표 감독이사와 근로자 대표 감독이사가 반수의 비율로 구성되어야 한다.
- 경영이사회는 업무집행 및 대표기관으로서 감독이사회에서 선임·해임되며, 감독이사회 구성원은 경영이사를 겸할 수 없다.



독일 주식법상 회사 자본금에 따른 감독이사회 인원수

회사자본금	감독이사회 인원수
150만 유로 이하인 경우	9인
150만 유로를 초과한 경우	15인
1,000만 유로를 초과한 경우	21인

독일 공동결정법상 종업원 수에 따른 감독이사회 인원수

근로자수	감독이사회 인원수
1,000명 이하 회사	주주대표 6인 + 근로자대표 6인 = 합계 12인
2,000명 이하 회사	주주대표 8인 + 근로자대표 8인 = 합계 16인
2,000명 초과 회사	주주대표 10인 + 근로자대표 10인 = 합계 20인

2.2. 근로자이사제도 현황 (1)



회사 유형		감독이사회 구성원 비율 (주주 대표 + 근로자 대표)
1 유형	근로자 수 500명 미만 회사 등	[공동결정법 적용 없음] . 감독이사회 구성원 = 지분소유자 대표들만으로 구성 (근로자 대표 x)
2 유형	근로자 수 2,000명 미만 및 1유형에 해당하지 않는 회사	[3분의 1 참가법(DrittelbG) 적용] . 감독이사회 구성원 = 주주 대표자 2/3 + 근로자 대표자 1/3 . 근로자 대표가 1인 또는 2인 이하 → 모두 회사 종업원이어야 함 . 근로자 대표가 2인 초과 → 최소 2인은 회사 종업원 + 그 외는 노동조합 직원 또는 회사 외부 인사 가능

2.2. 근로자이사제도 현황 (2)



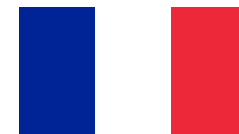
회사 유형		감독이사회 구성원 비율 (주주 대표 + 근로자 대표)
3 유형	근로자 수 1,000명 이하 회사	[공동결정법(MitbestG) 적용] · 법정 감독이사회 구성원 '12인' = 주주 대표자 6인 + 근로자 대표자 6인 · 근로자 대표 6인 중 4인은 회사 종업원이어야 함 · 나머지 노동자 대표는 노동조합 대표자에 의해 구성(선임)되어야 함
	근로자 수 2,000명 이하 회사	[공동결정법(MitbestG) 적용] · 법정 감독이사회 구성원 '16인' = 주주 대표자 8인 + 근로자 대표자 8인 · 근로자 대표 8인 중 6인은 회사 종업원이어야 함 · 나머지 노동자 대표는 노동조합 대표자에 의해 구성(선임)되어야 함
	근로자 수 2,000명 초과 회사	[공동결정법(MitbestG) 적용] · 법정 감독이사회 구성원 '20인' = 주주 대표자 10인 + 근로자 대표자 10인 · 근로자 대표 10인 중 7인은 회사 종업원이어야 함 · 나머지 노동자 대표 3인은 노동조합 대표자여야 함

2.2. 근로자이사제도 현황 (3)



회사 유형		감독이사회 구성원 비율 (주주 대표 + 근로자 대표)
4 유형	광산업공동결정법 적용 회사	[광산업공동결정법(MontanMitbestG) 적용] · 법정 감독이사회 구성원 '11인' = 주주 대표자 4인 + 근로자 대표자 4인 + (공익대표자) 3인 · 근로자 대표 4인 중 2인은 회사 종업원이어야 함
	일반 광산업공동결정 보충법 적용 회사	[광산업공동결정보충법(MitbestErG) 적용 → 콘체른에 적용] · 법정 감독이사회 구성원 '15인' = 주주 대표자 7인 + 근로자 대표자 7인 + (공익대표자) 1인 · 근로자 대표 7인 중 5인은 해당 콘체른 종업원 · 나머지 근로자 대표 2인은 해당 콘체른의 노동조합 대표자여야 함
5 유형	특수 광산업공동결정 보충법 적용 회사 (콘체른 자본액 5억 2,000만 유로 초과)	[광산업공동결정보충법(MitbestErG) 적용 → 콘체른 자본액 5억 2,000만 유로 초과 기업] · 법정 감독이사회 구성원 '21인' = 주주 대표자 10인 + 근로자 대표자 10인 + (공익대표자) 1인 · 근로자 대표 10인 중 7인은 해당 콘체른 종업원 · 나머지 근로자 대표 3인은 해당 콘체른의 노동조합 대표자여야 함

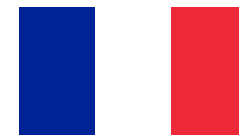
3.1. 기관구조 개관 (1)



Optional for One-Tier and Two Tier System

- 프랑스의 기업지배구조 체제는 프랑스식의 일원주의와 독일식의 이원주의 중 하나를 선택할 수 있도록 하는 선택적 기관구조를 채택하고 있다.
- 전통적인 프랑스식 체제는, 일원화된 이사회(conseil d'administration)하에 대표이사(président du conseil d'administration)와 대표집행임원(directeur général)을 겸임하는 ‘PDG’(président-directeur général)에 경영상의 권한이 집중되어 있다는 점이 특징이다.
- 경영감독은 주주 총회에서 선임되는 회계감사인(commissaires aux comptes)이 담당한다.

3.1. 기관구조 개관 (2)

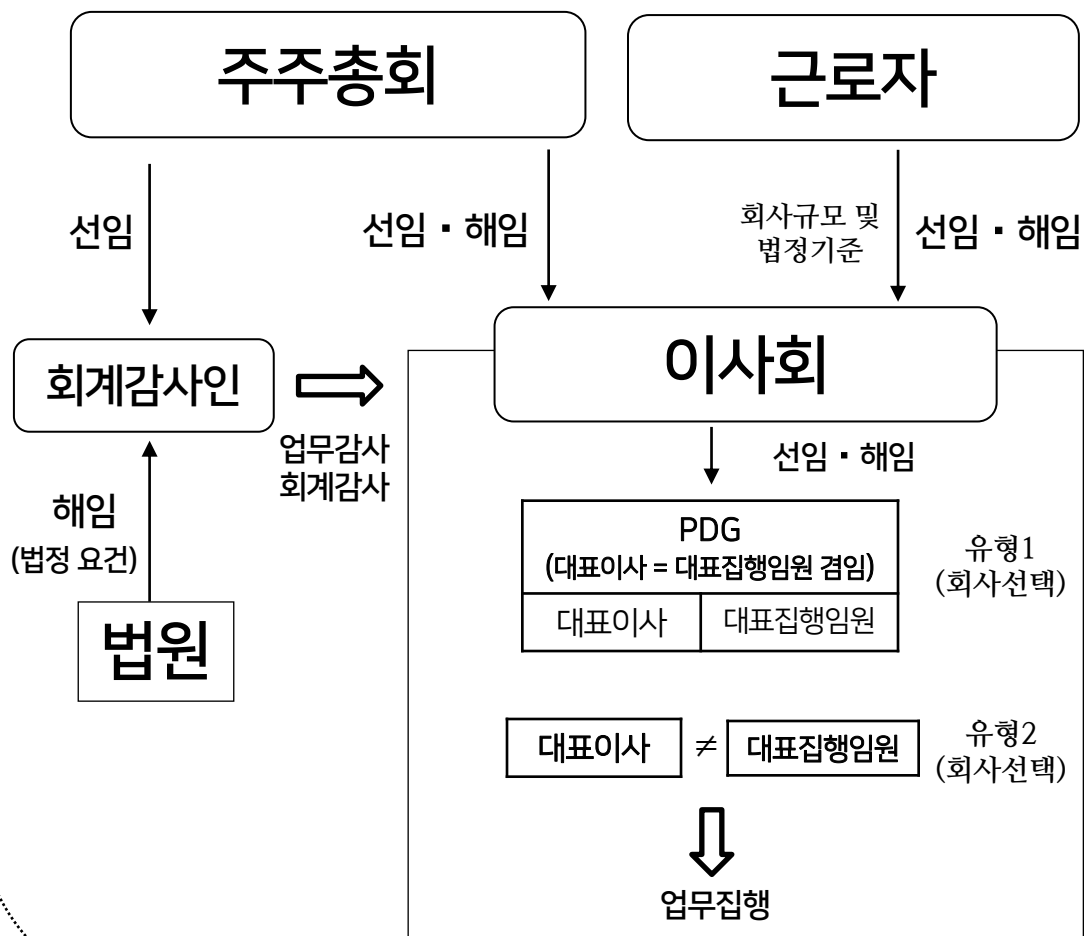


Conseil de Surveillance

- 독일식의 이원주의는 1966년 프랑스 ‘상사회사법’(Loi n°66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales)을 통해 도입되었다. 당시 프랑스 기업들에서는 PDG의 과도한 권한 집중을 원인으로 한 대표권 남용 사례들이 빈발하고 있었다.
- 이에 상사회사법은 감독이사회(conseil de surveillance) 제도를 도입하여 경영감독기능을 강화하고, 이를 통해 PDG의 경영권 집중 현상을 개선하고자 하였다.
- 상사회사법 제정으로 회사들은 기존의 프랑스식 일원주의와 독일식 이원주의 중 하나를 기관설계 방식으로 선택할 수 있었다.



전통적 이사회 일원구조 (유형1 & 2)



[전통적 기관구조]

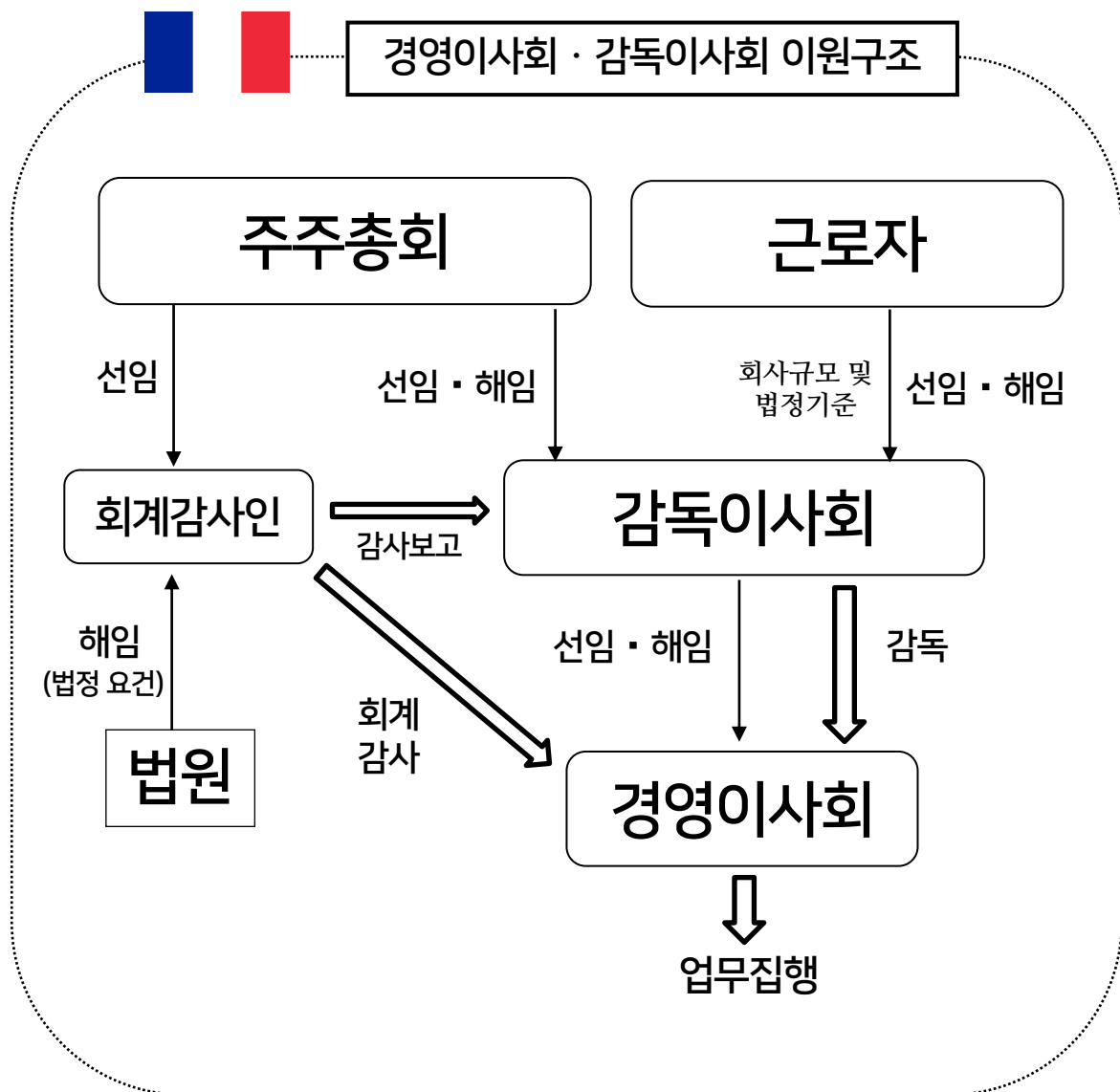
- 일원적 기관구조 → 이사회 단층구조

[이사회 구조]

- 유형1 (회사선택) → 대표이사와 대표집행임원 겸임 (PDG 체제)
- 유형2 (회사선택) → 대표이사와 대표집행임원 겸임 금지(분리 체제)
- 지배주주가 없는 주식회사 → 이사회 구성원 반수 이상 독립이사
- 지배주주가 있는 주식회사 → 이사회 구성원 3분의 1 이상 독립이사
- 회사규모와 법정기준에 따라 1인 이상의 근로자이사

[감사기관]

- 회계감사인 → 1인 이상, 독립제 기관, 주주총회에서 선임, 법정 요건에 따라 법원에서 해임



[이원적 기관구조]

- 경영이사회 · 감독이사회 이원구조

[감독이사회 구조]

- 감독이사회 구성원은 주주총회에서 선임되며, 3인 이상으로 구성 → 18인 초과 불가
- 일정한 법정기준에 따른 회사의 감독이사회 → ① 근로자주주를 대표하는 근로자주주 감독이사 및 ② 근로자를 대표하는 근로자 감독이사 각각 1인 이상 선임
- 경영이사회는 업무집행 및 대표기관으로서 감독이사회에서 선임 · 해임
- 감독이사회 구성원은 이사 겸임 금지

[감사기관]

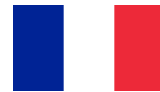
- 회계감사인 → 1인 이상, 독임제 기관, 주주총회에서 선임, 법정 요건에 따라 법원에서 해임

3.2. 근로자이사제도 현황 (전통적 기관구조) (1)



	근로자 주주 이사	근로자 이사
근거규정	프랑스 상법 제225-23조	프랑스 상법 제225-27조 및 제225-27-1조
적용대상 회사	상장회사의 근로자 보유주식이 회사 자본의 3%를 넘는 회사	연속되는 2개 회계연도 종료 시, ① 프랑스에 본점을 둔 회사 및 그 자회사를 포함하여 상근 종업원 수가 5,000명 이상인 회사 ② 프랑스 및 외국에 본점을 둔 회사 및 그 자회사를 포함하여 상근 근로자 수가 10,000명 이상인 회사로 프랑스 노동법상 '기업직원협의회' 설치 의무가 있는 회사
구성	이사회 구성원의 1인 이상은 근로자주주 중에서 선임	① 이사회 구성원의 1인 이상은 근로자 대표로 선임 ② 주주총회에서 선임된 이사 정원이 8명을 초과하는 경우 → 최소 2명의 근로자이사 선임 ③ 주주총회에서 선임된 이사 정원이 8명 이하인 경우 → 최소 1명의 근로자이사 선임 ④ 근로자이사 수는 이사회 구성원의 3분의 1 초과할 수 없음
선임기관	주주총회	근로자 선거기구
선임방식	근로자주주의 제안 → 주주총회 결의	① 근로자 선거 → 비밀투표 ② 해당 회사와 3개월 이상 근로계약을 체결한 모든 근로자는 유권자 ③ 근로자이사 선임 당시 → 근로자이사는 적어도 2년 동안 해당 회사와 근로계약을 체결하고 있어야 함 ④ 다수결 선출

3.2. 근로자이사제도 현황 (전통적 기관구조) (2)



	근로자 주주 이사	근로자 이사
임기	① 6년 초과 불가 ② 연임 가능	① 6년 초과 불가 ② 연임 가능
해임기관	주주총회	법원
해임방식	주주총회 결의로 해임	노동자 이사가 임무를 게을리 하거나 직무수행상 과실이 발생한 경우, 이사회 결의로 이를 법원에 회부한 후, 법원 결정에 따라 해임
종임사유	① 노동자주주의 주식보유 비율이 법정 주식 비율을 충족하지 못하게 되는 경우 종임사유에 해당 ② 임기 만료 전 근로계약이 파기되는 경우, 종임사유에 해당	① 적용대상 회사의 종업원 수가 법정 조건을 충족하지 못한 경우 종임사유에 해당 ② 임기 만료 전 근로계약이 파기되는 경우, 종임사유에 해당

4.1. 기관구조 개관 (1)

Optional for One-Tier and Two Tier System

- 네덜란드의 기업지배구조는 경영이사회와 감독이사회로 구분되는 이원적 기관구조와 영미식의 일원적 기관구조를 택할 수 있도록 하는 선택주의 체제를 취한다.
- 기업 관련 규율은 네덜란드 민법전 제2편(Burgerlijk Wetboek Boek 2)에서 다루어지며, 기업지배구조 역시 민법전 제2편에서 규율된다.
- 네덜란드 민법전상의 기관설계 방식은 독일과 유사한 이원적 기관구조였으나, 2013년 1월 1일에는 ‘경영·감독법’(Wet bestuur en toezicht)이 제정되면서, 영미식의 일원주의에 따른 기관설계 방식이 민법 제2편에 도입되었다.

4.1. 기관구조 개관 (2)

Raad van bestuur & Raad van commissarissen

- 네덜란드 회사법제는 지배구조 체제상으로는 업무집행기관인 경영이사회(raad van bestuur)와 경영감독기관인 감독이사회(raad van commissarissen)를 둔다는 점에서 독일식 이원주의와 유사하다.
- 감독이사회가 경영이사의 선임권을 가지고 있다는 점도 독일의 이원주의와 동일한 입장이다. 다만, 기관구성과 관련하여 대규모 회사를 대상으로 한 ‘구조규제’(Structuurregeling) 회사를 상정하고 있다는 점에서 독일식 지배구조와는 차이가 있다.

4.1. 기관구조 개관 (3)



Structuurregeling

- 네덜란드 민법상 구조규제의 적용을 받는 회사는 ① 자본금 1,600만 유로 이상인 회사로, ② 네덜란드 경영협의회법상의 경영협의회를 설치하고 있고, ③ 상시 근로자 수가 100명 이상인 회사를 가리킨다.
- 구조규제회사의 감독이사회는 감독이사의 지명, 경영이사의 선임, 중요한 업무집행에 관한 이사회 결의의 승인이라는 3가지 측면에서 비구조규제회사에 비해 법률상 권한이 확대되어 있다.
- 회사가 이원구조가 아닌 일원구조를 선택한 경우에도 구조규제가 적용된다. 일원구조의 경우에는 비업무집행이사가 감독이사의 역할을 담당하므로, 구조규제가 적용되는 회사의 경우 비구조규제회사에 비해 비업무집행이사의 권한 범위가 강화되어 있다.

4.2. 근로자이사제도 현황 (1)

Wet op de ondernemingsraden

- 네덜란드에서는 1971년 제정된 ‘경영협의회법’(Wet op de ondernemingsraden, WOR)에 의해 설치되는 경영협의회(ondernemingsraad)를 통해 근로자의 경영참가가 간접적으로 이루어지고 있다.
- 법정 요건에 해당하는 회사는 그 기업형태나 설립준거지에 관계없이 경영협의회 설치가 강제되고, 경영협회의의 의사결정에 관련된 사항도 법률상 의무화 되어 있다.
- 경영협의회법에 따르면, 경영자(ondernemer)는 특정한 영업행위를 목적으로 ‘기업’을 유지하는 자연인 또는 법인으로 정의되고, 경영자가 50인 이상의 근로자를 고용하는 경우에는 경영협의회를 의무적으로 설치하여야 한다.



4.2. 근로자이사제도 현황 (2)

Wet op de ondernemingsraden



- 특정회사 또는 기업그룹이, 50인 이상의 근로자가 있는 기업을 2개 이상 보유하는 경우, 그러한 기업들은 ‘공동경영협의회’(gemeenschappelijke ondernemingsraad)를 설치하여야 한다.
- 복수의 경영협의회를 설치한 회사 또는 기업그룹은 적정 요건에 따라 ‘중앙경영협의회’(centrale ondernemingsraad)를 설치하여야 한다.
- 기업그룹 내의 동일 사업부문에 2개 이상의 경영협의회가 설치된 경우, 기업그룹경영협의회(groepsondernemingsraad)가 설치되어야 한다.

4.2. 근로자이사제도 현황 (3)

경영협의회 구성

- 경영협의회는 근로자로 구성되어야 하며, 근로자 규모에 따라 경영협의회 구성 비율에 차이가 있는데, 근로자가 ① 50명 미만인 회사는 3명, ② 50명에서 100명 이하인 회사는 5명, ③ 100명에서 200명 이하인 회사는 7명, ④ 200명에서 400명 이하인 회사는 9명, ⑤ 400명에서 600명 이하인 회사는 11명, ⑥ 600명에서 1,000명 이하인 회사는 13명으로 구성된 경영협의회를 구성해야 한다.
- 경영협의회 구성원은 해당 기업에서 3개월 이상 고용된 근로자 중에서 선임되어야 한다. 선임절차는 후보자명부에 등록된 자 중에서 근로자의 투표로 이루어진다.
- 경영협의회 구성원인 근로자 또는 경영협의회와 특별한 관계를 갖는 근로자는 지방법원 결정 이외의 방법으로 해고되지 않는다.

5.1. 주주 이익보호의 이념



독일과 프랑스의 경제구조적 특징

- 독일과 프랑스는 모두 서구 경제권을 대표하는 유럽 대륙의 중심 국가들로서 근로자이사 제도를 법률상 강제하고 있다는 특징이 있다. 특히 이들 국가는 전통적으로 제조업 중심의 산업구조를 가지고 있는데, 안정적인 자금 공급에 초점을 둔 간접 금융의 형태가 발달해 있다.
- 따라서 이들 국가에서의 금융은 유동성 보다는 안정성이 중시되며 실물과 연계되어 실물을 지원하는 은행의 역할들이 강조되어 왔다. 금융과 실물이 각각 별개의 독자 논리로 구축되어온 영국이나 미국과는 이러한 점에서 차이가 있다.
- 이와 같은 금융적 조건의 차이가 지배구조의 형태를 결정짓는 중요한 요인이 되었다.

5.1. 주주 이익보호의 이념



영미 주주자본주의와의 차이

Shareholder Capitalism

- 영미에서 주주 자본주의가 발달하게 된 이유에는 기업감시를 자본시장이 맡고 있기 때문인데, 예컨대, 인수·합병 등을 통해 경영자 교체가 손쉽게 이루어진다는 점에서 경영자는 주주 이익에 최우선적인 관심을 가질 수밖에 없는 것이다. 반면에 독일이나 프랑스에서는 은행 중심의 금융시스템이므로, 주주들이 불특정 다수로 구성되어 있기보다 사업적 유대관계를 형성하고 있는 경우가 많다.
- 결국 이들 국가의 경영자들은 주주의 압력에서 어느 정도 자유롭고 단기적 수익 지향보다는 다양한 이해관계자들, 특히 근로자들의 주권을 중시하는 방향으로 기업을 운용해 왔던 것이다. 아울러 경영자가 주도하여 노사 안정과 고용 유지를 달성함으로써, 근로자들의 기술력 향상과 생산성 증대를 촉진한다는 인식이 지배구조 모델의 밑바탕을 이루게 되었던 것이다.

5.1. 주주 이익보호의 이념

주주 주권과 이사 선임권

Shareholder Primacy



- 독일, 프랑스 등에서 경영자는 주주 이익을 관리하는 대리인이라기보다 근로자의 대표로 이해되었고, 그에 관한 사회적 합의들이 구체적으로 제도화되었다.
- 그러나 영국이나 미국과 같은 주주 자본주의하에서는 지배구조 설계에 이러한 인식이 없다. 이사회 구성의 법정 요건으로 근로자이사제를 강제하고 있는 규정을 전혀 찾을 수 없다는 것이다.
- 주주가 행사하는 여러 권한 중 가장 중요한 권한은 이사 선임권이라 할 것이다. 근로자이사제는 이러한 주주 주권의 핵심 권한인 이사 선임권을 제약함으로써 주주총회와 이사회 간에 형성된 권한 배분의 기준을 훼손시킬 가능성이 있다.

5.2. 산업구조와 노동시장

Soziale
Marktwirtschaft

독일식 사회적 시장경제

- 독일은 사회적 시장경제(Soziale Marktwirtschaft)를 경제 운용의 기본 이념으로 삼고, 이해관계자 자본주의를 지배구조 모델의 주요한 가치 원리로 두고 있다.
- 독일의 사회적 시장경제는 흔히 사회주의적 요소가 가미된 시장경제 체제로 오해하기 쉬우나, 엄밀하게는 기독교적 교리상의 사회정의에 기반한 자본주의 시장경제를 말하는 것으로, 독일의 질서자유주의(Ordoliberalismus)에 바탕을 두고 있는 경제체제이다.
- 따라서 사회적 요소는 사회주의나 사회민주주의와는 거의 관련이 없고, 공동체적 경제를 기반으로 일정한 시장개입을 긍정하는 자본주의 경제시스템이라 할 수 있다.

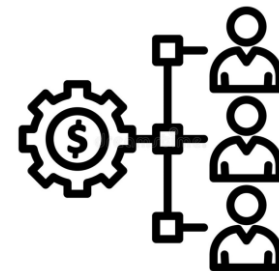
5.2. 산업구조와 노동시장



독일과 프랑스에서의 산업구조

- 전통적으로 독일과 프랑스에서는 이러한 사회적 시장경제 체제하에 제조업 중심의 산업구조가 편성되어 있었다. 특히 독일과 프랑스의 기업들은 특수 자산(기술)을 축적하고 유지하는 방향으로 제도가 설계되어 왔다는 특징이 있다. 따라서 근로자의 기술 습득 · 기술 유지 · 기술 향상이 기업의 생산성과 직결되어, 노사 합의와 고용 안정이 제도적으로 유도된 것이었다.
- 반면에 분권화 전통이 강한 영국과 미국은 독일 · 프랑스에 비해 자본시장이 고도로 발달해 있으며, 생명 주기가 짧고 인력 이동이 빈번한 금융업이나 IT 등의 서비스업 중심의 산업구조가 형성되어 있다. 따라서 영미에서는 노사 합의 또는 고용 안정 보다는 구조조정에 대한 접근과 성장동력에 대한 변화 및 대처를 제도적으로 중시하고 있는 것이다.

5.2. 산업구조와 노동시장



현대 글로벌 산업구조에서의 주주 주권론의 순기능

- 독일과 프랑스의 이해관계자 자본주의는 주력 산업이 상당 기간 안정적으로 수익성을 창출하고자 하는 시기에 적합하다. 근로자들의 권익을 보장하고 고용안정을 유지해야만 기업의 특유 자산(기술)을 효율적으로 강화할 수 있기 때문이다.
- 그러한 자산 강화야말로 제조업 중심의 산업구조하에서는 가장 확실한 기업 이익 도모의 유인책이었던 것이다.
- 그러나 독일과 프랑스의 근로자 주권주의는 산업구조를 개편하고 혁신성장을 모색해야 하는 단계에는 적합하지 않은 지배구조 모델이다. 과잉 설비투자 또는 과잉 고용의 문제들은 독일과 프랑스 양국에서 오래전부터 지적되어온 문제들이었다.

5.2. 산업구조와 노동시장



한국의 산업구조적 특징과 노동시장 효율성의 한계

- 우리나라는 제조업 중심의 산업구조를 가지면서 서비스업의 부가가치는 주요 경제선진국에 비해 낮은 수준에 머물러 있다. 게다가 노동시장의 효율성은 근로자이사제를 채택하고 있는 독일, 프랑스, 네덜란드 등과 비교했을 때 낮은 지표를 나타내고 있다.
- 근로자이사제의 도입논의를 위해서는 우리나라 특유의 노사문화에 대한 이해가 전제되어야 하고, 노동시장의 경직성이 선결되어야 할 것이다. 근로자이사제를 채택한 독일이나 프랑스 등은 제도경쟁력 측면에서도 우리나라보다 우위에 있다.
- 우리나라의 산업구조적 특징과 노동시장의 효율성 수준에 비추어, 민간기업에 대한 근로자이사제의 확대는 아직 이르지 않을까 생각한다.

5.3. 회사의 본질



근로자이사제 도입 반대론

- 근로자이사 제도는 이사회 기능을 왜곡하며 경영상 의사 결정의 신속성을 저해함으로써 전반적인 경영 효율성을 악화시킬 수 있다는 점에서 비판적이다.
- 근로자이사의 책임과 권한이 명확하지 않으므로 그에 대한 선결 작업이 이루어져야 한다는 점에서 제도 도입을 우려하는 견해도 있다.
- 이외에도, ① 근로자이사제는 헌법상 보장된 주주의 재산권을 침해할 가능성이 있다는 점, ② 근로자이사는 회사경영에 대한 전문성이 부족하며, ③ 회사의 이익보다 근로자의 이익을 우선적으로 추구할 가능성이 있다는 점, ④ 근로자이사의 의사결정에 따른 경영책임의 추궁이 현실적으로 쉽지 않고, ⑤ 우리나라 특유의 노사문화에 비추어 근로자이사제의 도입이 사회적인 부작용을 야기할 가능성이 크다는 점 등이 근로자이사제 도입 반대론의 대표적인 근거들이다.

5.3. 회사의 본질

근로자이사제 도입 찬성론



- 근로자이사제는 근로자 대표가 이사회에 참여하여 경영자 중심의 의사결정을 견제한다는 측면에서 중요한 의미를 가진다. 즉, 근로자가 직접 경영에 참여함으로써 회사 내부의 감시와 견제 체계를 작동시켜 궁극적으로는 기업경영의 투명성을 도모한다는 것이다.
- 근로자이사제가 헌법에 위반되는 것은 아니며, 경제민주주의에 부합한다는 취지에서 수용가능하다는 견해가 있다.
- 또한 근로자이사제의 전면적인 도입에는 신중해야 하나, 보편타당한 방식으로의 제도 도입에 대해서는 긍정적인 평가를 내리는 견해도 있다.

5.3. 회사의 본질



회사의 생성 배경

- 인간의 경제적 활동을 조직화하는 방식으로서는 시장과 회사가 대표적이다.
- 회사는 시장에서 발생하는 거래비용(transaction cost)을 효율적으로 절감할 수 있는 메커니즘이라는 점에서 시장과는 차이가 있고 그 존재의 목적이 있다. 즉, 생산요소의 주체들은 거래비용을 줄여 그로부터 발생하는 효율성을 배분받기 위해 '회사'와 개별적인 계약 관계를 맺게 된다.
- 예를 들어, 회사와 채권자 간 개별계약의 산물로 채권증서(bond indenture)가 만들어지며, 고용계약 역시 회사와 근로자 간의 개별적 계약의 일종인 것이다. 단체협약도 회사와 노동조합 간의 개별계약에 해당한다.

5.3. 회사의 본질

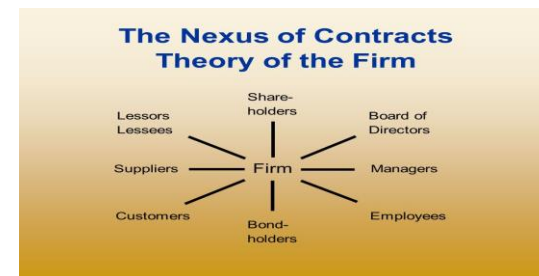
회사의 속성



- 특히 주주의 권리와 의무는 회사와의 '계약'에 의해서 좌우된다. 주주는 회사와의 계약에 따라 자본을 투자하지만, 일단 회사에 자본을 투자한 이후에는 임의로 그 자본을 회수할 수 없고 채무변제를 요구할 수 없게 된다. 이는 바로 법인격이 가지고 있는 '실체보호'(entity shielding) 효과에 의한 것이다.
- 회사는 주주로부터 독립한 권리.의무의 주체가 되므로, 회사 자체의 이름으로 영업을 할 수도 있고, 자산을 취득하거나 계약을 체결할 수 있다. 법률행위와 불법행위의 주체가 되기도 하며 책임을 부담하기도 한다.
- 다만, 이러한 인격성(personhood)은 회사가 그 명의로 권리.의무의 주체가 되며 소송당사자가 된다는 것만을 의미할 뿐, 회사의 속성과 관련한 실질(reality)의 문제는 아니라는 것이다.

5.3. 회사의 본질

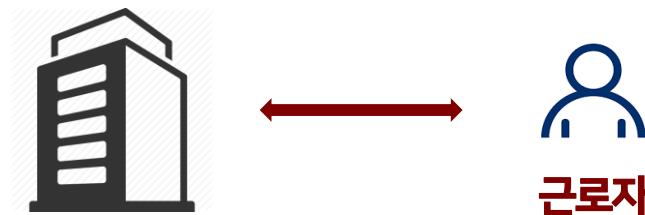
Nexus of Contracts



- 기능주의적 관점에서, 법인격 부여의 의미는 단순한 편의의 문제로서, 법이 부여한 입법기술에 지나지 않는다고 한다. 그렇다고 이들에게 법인격이 실제로 부여된 것은 아니며, 어디까지나 법적 기술의 편의성이 연장된 것일 뿐이다. 즉, 회사라는 법인격의 실체는 단순한 집합명사로 기능하며, 그 본질은 집합을 구성하는 행위자들인 것이다.
- 그러한 집합명사에는 주주, 경영자, 근로자, 채권자, 담보권자나 불법행위 청구권자 등 다양한 행위자들이 존재한다. 이렇게 회사를 구성하는 행위자들, 경제학적으로는 생산요소의 주체인 이들의 모든 관계를 결정하는 것은 일반적으로 '계약'이 된다. 따라서 회사는 법인으로서의 지위라기보다는 생산요소 주체들 간에 성립되는 명시적이며 묵시적인 '계약의 결합체'와 같은 속성을 가지게 되는 것이다.

5.3. 회사의 본질

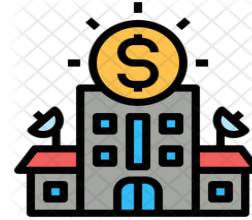
근로자이사제와 계약조정



- 중요한 점은 회사마다 추구하는 목적과 가치가 다르듯이, 각 생산요소의 주체들이 회사와 개별적으로 체결하는 계약도 그 형태와 성격이 모두 다르다는 것이다. 주주와 회사가 체결한 계약은 근로자와 회사가 체결한 계약과 다를 수밖에 없고, 경영자 · 주주 · 근로자 등의 각 행위자들 간의 관계가 어떠해야 하는지에 대해서도 회사마다 편차가 있게 마련이다.
- 주주는 회사와의 계약에 따라 자본을 공급하는 대가로 이사 선임권과 같은 회사경영의 통제권을 부여받는다. 근로자는 계약에 따라 노동력과 기술 등을 회사에 제공하지만 임금채권의 주체가 되며 부가가치에 대한 우선적 배분권을 부여받는다. 근로자에게 이사 선임과 같은 경영통제권을 부여한다는 것은 이른바 근로자와 회사 간 체결된 개별적 계약의 조정에 해당한다.

6.0. 회사의 본질

영리단체, 회사, 도덕률



vs



- 단체교섭권을 가진 노동조합의 대표가 회사 경영진과 같은 권한을 가지게 되는 경우, 권한 과잉의 문제에 어떻게 대처할 수 있을지 의문이다.
- 근로자 보호를 중시하는 나머지 소수주주의 이익을 경시하지는 않을까도 우려된다.
- 무엇보다 근로자의 이익 보호를 위해 근로자이사제를 도입한다면, 근로자 이외의 채권자와 같은 이해관계자의 경영참가도 형평성 차원에서 보장해야 하는 것은 아닌가?
- 만약 그렇다면, 영리단체인 회사에 효율성이 아닌 도덕률을 강조할 수 있는가에 대해 답해야 한다.



감사합니다.