

주요국의 이사 보수 과세제도

-과다한 인건비 공제 여부를 중심으로-

2022. 10.

홍범교·박수진·김효림

연 구 진

연구책임자

홍 범 교 명예선임연구위원

공동연구원

박 수 진 공인회계사

김 효 림 연구원

목 차

I. 서론	7
II. 우리나라의 인건비 필요경비 공제제도	9
1. 회사법	9
가. 보수의 결정	10
나. 보수의 공시	14
2. 법인세법	21
가. 필요경비로 보는 인건비	21
나. 과다하거나 부당한 인건비	24
3. 보수의 적정성 관련 판례	32
가. 회사법	32
나. 법인세법	33
III. 주요국의 인건비 필요경비 공제제도	37
1. 미국	37
가. 회사법	37
나. 법인세법	41
2. 일본	51
가. 회사법	51
나. 법인세법	60

3. 독일	69
가. 회사법	69
나. 법인세법	72
IV. 국제비교 및 시사점	78
1. 국제비교	78
가. 회사법	78
나. 법인세법	83
다. 요약	89
2. 시사점	90
가. 회사법 측면	90
나. 법인세법 측면	91
참고문헌	97

표 목차

〈표 II-1〉 상장회사 5억원 이상 보수(퇴직금 제외)를 수령한 임원의 개별 보수 현황 (2018~2020)	18
〈표 II-2〉 상장회사 5억원 이상 임원 퇴직금 현황(2018~2020)	19
〈표 II-3〉 「법인세법 시행령」 내 임·직원의 보수 등 손금불산입 규정 비교	26
〈표 III-1〉 미국 특정 보수에 대한 필요경비(손금) 공제 한도 규정 요약	47
〈표 IV-1〉 조사대상국별 「회사법」상 이사 보수 결정에 관한 규정	79
〈표 IV-2〉 조사대상국별 이사 보수 적정성 판단기준 관련 규정	81
〈표 IV-3〉 조사대상국별 「회사법」상 이사 보수 공시에 관한 규정	82
〈표 IV-4〉 조사대상국별 「법인세법」상 인건비 처리	85
〈표 IV-5〉 한국, 미국, 독일의 판례에 따른 적정성 판단 기준	88

I. 서론

- 법인의 영업활동 과정에서 발생하는 인건비는 법인의 사업과 관련한 필요경비로 보고 손금으로 공제하지만 과다하거나 부당한 인건비(이하 과다 보수¹⁾)는 그러하지 않음²⁾

- 과다 보수는 보수를 재량으로 결정할 수 있는 직위에 있는 자가 그 직위를 이용하여 적정한 수준을 초과한 보수를 결정하고, 고용이나 수임 관계에 있는 법인이 이를 지급할 때 발생함

- 과다 보수는 보수의 형식을 갖추었지만 실질은 이익배당과 같은 회사재산 유출에 해당하는데 주로 임원³⁾ 인건비가 손금 산입의 쟁점으로 나타남⁴⁾
 - 임원에게 보수를 지급하는 법인의 과세소득 계산 시 「법인세법」상 필요경비 공제 여부를 판단할 때 쟁점이 발생함
 - 과다하거나 부당한 인건비에 해당하는 이사 보수를 손금 부인함에 있어서 적정성 판단기준에 대한 명확한 규정이 부재함

1) 보수는 급여, 상여금, 주식매수선택권 등을 포함한 개념으로 본문에서 사용하고 국가별로 관련 법령에서 달리 정하는 경우 그에 따라 표기함

2) 과다 보수에 대한 논의는 실제 근로나 직무의 수행을 전제로 하며, 그렇지 않은 경우는 과다 여부를 판단할 필요가 없는 가공 또는 허위 비용으로 봄

3) 우리나라 「상법」은 임원을 이사와 감사를 통칭하고 미국은 이사회 구성원인 이사(director)와 업무집행을 수행하는 임원(official)으로 구분하고 일본 「회사법」상 임원은 이사, 회계참여, 감사를 의미함. 본문에서는 관련 법령에서 별도로 규정하지 않은 경우에는 이사와 임원을 혼용함

4) 예를 들면 지배주주 임(직)원에 대한 보수가 적정한 수준을 초과하거나 불특정 다수의 주주로 이루어진 공개법인과 위임관계에 있는 임원에게 지급하는 보수로 적정한 수준을 초과하는 경우가 있음

- 한편 임원 또는 이사 보수는 자기거래 계약에 해당하기 때문에 회사법⁵⁾에서는 보수의 적정성을 유지하기 위한 여러 규정을 두는데, 이러한 회사법상 이사 보수 규정과 법인세법에 따른 손금 한도 규정은 서로 밀접한 관련이 있음
 - 우리나라 「상법」에 따르면 정관이나 주주총회 결의 등을 통해 이사 보수가 결정되지만 이사 보수의 적정성에 대한 판단 절차는 거의 이루어지지 않음⁶⁾
 - 실무에서는 전체 이사 보수의 한도만을 승인받는 형태로만 이루어짐에 따라 이사 보수체계에 대한 주주 접근성이 낮음⁷⁾
- 이러한 배경에서 본 연구는 미국, 일본, 독일의 회사법에 따른 이사의 보수 규정과 법인세법에 따른 인건비 규정을 비교, 분석하고 우리나라 「법인세법」 규정의 개선점을 살펴봄
 - 미국, 일본, 독일의 회사법에 따른 이사 보수의 결정 및 공시 규정과 법인세법상 인건비 필요경비 공제 규정을 문헌 조사의 방법으로 살펴봄
- 보고서는 제I장의 서론을 포함하여 총 4개 장으로 구성함
 - 제II장에서는 우리나라 회사법에 따른 이사 보수 관련 규정과 「법인세법」에 따른 인건비의 필요경비 공제 규정을 살펴봄
 - 제III장에서는 조사국인 미국, 일본, 독일의 이사 보수에 대한 회사법과 법인세법상 필요경비 공제 규정을 살펴봄
 - 제IV장에서는 우리나라와 조사국 간 이사 보수 관련 회사법과 법인세법상 필요경비 공제 규정을 비교하고, 이사 보수와 관련한 현행 우리나라 「법인세법」 규정의 개선점을 모색함

5) 국가마다 이사 보수의 결정과 공시에 대한 규정을 달리 정하고 있으므로 이를 회사법으로 총칭하고 본문에서는 해당 내용의 출처를 위해 조사국별로 법률의 명칭을 기재함(한국은 「상법」과 「자본거래법」에서, 미국은 개정모델회사법이나 「증권거래법」, 일본은 「회사법」, 독일은 「주식법」에서 이사 보수의 결정과 공시에 대한 규정을 둠)

6) 우리나라 기업지배구조의 문제요인 중 하나로 이사 보수 체계가 지적됨(이윤아, 2018, p. 11). 우리나라는 기업지배구조가 주로 소유-가족경영형태가 많고, 지배주주나 소수 오너 일가에게 경영권 및 경제력 집중이 과도하여 이사 보수에 대한 규제체제가 효과적으로 작동하지 못한다는 평가가 있음. 2020년 기준 5억원 이상 임원보수를 공시하는 20% 내외 상장기업은 저조한 경영실적에도 불구하고 최고 임원 보수를 인상하고 미등기 지배주주는 경영성과에 관계없이 고액의 보수를 받는 경향이 증가함(남길남, 2021, p. 6). 지배주주에 대한 보수 프리미엄이 존재하며(최한수, 2020, p. 50; 이창민·최한수, 2020, p. 487) 대기업집단 내 지배주주 최고경영자가 전문경영인 최고경영자에 비해 임직원 보수 대비 임원보수의 배율이 유의하게 높다는 연구결과가 있음(남길남, 2021, p. 8)

7) 방문옥(2017), p. 2.

II. 우리나라의 인건비 필요경비 공제제도

1. 회사법

- 이사 보수는 「상법」과 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률(이하 자본시장법)」 및 「금융회사의 지배구조에 관한 법률(이하 금융사지배구조법)」에서 규정하고 있는데, 이사 보수의 결정제도와 이사 보수의 공시제도로 구분할 수 있음
 - 이사 보수의 결정제도는 「상법」과 「금융사지배구조법」에서, 이사 보수의 공시제도는 「자본시장법」과 「금융사지배구조법」에서 규정함

- 이사의 '보수'에 대한 정의는 위 세 가지 법 모두 명시하고 있지 않고, 「상법」에 따른 이사 보수의 범위는 판례를 통해 확인할 수 있음
 - 「상법」상 이사 보수의 범위에는 연봉, 수당, 상여금, 퇴직위로금, 해직보상금⁸⁾ 등 명칭을 불문하고 이사의 직무수행에 대한 보상으로 지급되는 모든 대가를 포함함⁹⁾
 - 성과급, 특별성과급 등의 명칭으로 경영성과에 따라 지급하는 금원이나 성과 달성을 위한 동기를 부여할 목적으로 지급하는 금원 역시 포함함
 - 이사가 퇴직할 때 일시금으로 퇴직위로금을 회사가 지급하는 경우, 이 역시 이사 재직 중의 직무수행 대가이므로 이사의 보수임¹⁰⁾

8) 대법원 2006. 11. 23. 선고, 2004다49570 판결

9) 대법원 2020. 6. 4. 선고, 2016다241515, 241522 판결; 대법원 2020. 4. 9. 선고, 2018다290436 판결 등

10) 대법원 1977.11.22. 선고, 22다1742 판결; 대법원 1988.6.14. 선고, 87다2268 판결; 대법원 1999. 2.24. 선고, 97다38930 판결; 대법원 2006.5.25. 선고, 2003다16092 판결 등

- 한편 이사를 포함한 ‘임원’의 범위는 위 세 가지 법에서 각각 규정하는데 아래 본문에서 상세히 설명함

가. 보수의 결정

1) 상법

- 「상법」은 이사와 감사를 임원으로 통칭하고 있지만, 임원에 관한 명확한 정의규정을 두지 않음¹¹⁾
- 이사와 감사는 주주총회(창립총회 포함)에서 선임된 임원¹²⁾이라는 점에서 주주총회에서 선임되지 않은 집행임원 등은 「상법」의 임원 관련 규정을 적용받지 않을 수 있음
 - 회사는 「민법」 규정을 준용하여 회사와 위임관계에 있는 집행임원을 둘 수 있는데 (이 경우 해당 회사를 ‘집행임원 설치회사’라 함), 집행임원의 선임 및 해임은 이사회 의 결정사항임¹³⁾
 - 한편 “업무집행지시자”가 아래 사항 중 어느 하나를 지시하여 해당 업무 관련 회사 및 제3자에 대한 책임을 지거나 주주대표소송, 다중대표소송의 대상이 될 때 그 업무 집행지시자를 이사로 보기도 함¹⁴⁾
 - 회사에 대한 자신의 영향력을 이용하여 업무집행을 지시한 자
 - 이사의 이름으로 직접 업무를 집행한 자
 - 이사가 아니면서 명예회장·회장·사장·부사장·전무·상무·이사 기타 회사의 업무를 집행할 권한이 있는 것으로 인정될 만한 명칭을 사용하여 회사의 업무를 집행한 자
- 「상법」 제388조는 “이사의 보수는 정관에 그 액을 정하지 아니한 때에는 주주총회의 결의로 이를 정한다”고 규정하며, 감사의 보수도 제415조에서 이를 준용함¹⁵⁾

11) 「상법」 제296조; 제312조; 제323조; 제622조 등

12) 「상법」 제312조; 제382조 제1항

13) 집행임원을 둔 회사는 집행임원 설치회사라 하며 대표이사를 둘 수 없음(「상법」 제408조의2 제1항~제3항)

14) 「상법」 제401조의2 제1항 각 호

- 동 규정은 이사가 자신의 보수와 관련하여 개인적 이익을 도모하는 폐해를 방지하여 회사와 주주 및 회사채권자의 이익을 보호하기 위한 강행규정임¹⁶⁾
 - 이사의 자의적 보수 결정에 따르는 회사의 손해를 방지하고 재산적 기초를 확보하여 자본금 충실을 도모하기 위한 것이므로 이를 위반하여 결정한 이사의 보수는 무효로 봄¹⁷⁾
 - 「상법」 제361조는 “주주총회는 본법 또는 정관에 정하는 사항에 한하여 결의할 수 있다”고 규정하는바, 이러한 주주총회 결의사항은 반드시 주주총회가 정해야 하고 정관이나 주주총회의 결의에 의하더라도 이를 다른 기관이나 제3자에게 위임하지 못함¹⁸⁾
- 정관 또는 주주총회에서 임원의 보수 총액 내지 한도액을 정하고 개별 이사에 대한 지급액 등 구체적인 사항을 이사회에 위임하는 것은 가능함¹⁹⁾
 - 정관·주주총회에서 결정한 보수총액에 대한 배분기준을 갖추어 이사회나 대표 이사에게 각 이사의 개별 보수 배분 결정을 위임하여야 함²⁰⁾
 - 이사 보수에 관한 사항을 이사회에 포괄적으로 위임하는 것 또한 허용되지 않음²¹⁾
- 한편 형식적으로 주주총회의 결의를 거쳤다 하여 이사의 보수결정에 항상 효력이 있는 것은 아님
 - 「상법」 제382조의3의 이사충실의 의무를 위반하여 회사재산을 부당하게 유출하여 회사와 주주의 이익을 침해하는 것은 회사에 대한 배임행위로 비록 주주총회 결의를 거쳤다 하더라도 위법한 것으로 무효임²²⁾
- 집행임원 설치회사의 경우 정관에 규정이 없거나 주주총회의 승인이 없는 경우 집행 임원의 보수를 결정할 수 있는 권한을 이사회에 부여하고 있음²³⁾

15) 「상법」 제388조; 제415조

16) 대법원 2020. 4. 9. 선고, 2018다290436 판결 등

17) 대법원 1992. 12. 22. 선고, 92다28228 판결; 대법원 2020. 4. 9. 선고, 2018다290436 판결; 대법원 2020. 6. 24. 선고, 2016다241515, 241522 판결 등 다수

18) 대법원 2017. 3. 23. 선고, 2016다251215 전원합의체 판결

19) 대법원 2012. 3. 29. 선고, 2012다1993 판결; 대법원 2020. 6. 4. 선고, 2016다241515, 241522 판결

20) 서울중앙지방법원 2008. 7. 24. 선고, 2006가합98304 판결

21) 대법원 2020. 4. 9. 선고, 2018다290436 판결 등

22) 대법원 2016. 1. 28. 선고, 2014다11888 판결

23) 「상법」 제408조의2 제3항 제6호

2) 금융사지배구조법

- 「금융사지배구조법」에 따라 사업연도 말 기준 자산총액이 5조원 이상인 금융회사²⁴⁾는 ‘보수위원회’를 설치하고 특정 임·직원의 보수 관련 사항을 심의·의결해야 함²⁵⁾²⁶⁾
 - 보수위원회 위원의 과반수는 사외이사로 구성하고, 위원회 대표는 사외이사로 하여야 함
 - 특정 임·직원이란 아래 중 하나에 해당하는 사람을 말함²⁷⁾
 - 임원(사외이사, 비상임이사, 감사위원, 준법감시인, 위험관리책임자 제외)²⁸⁾
 - 증권 또는 파생상품의 설계·판매·운용 업무를 담당하는 직원으로서 보수위원회가 심의·의결한 사람(금융투자업무담당자)
 - 단기 실적에 따른 성과보수를 지급할 경우 과도한 위험을 추구하는 등 부작용이 나타날 수 있는 업무²⁹⁾에 종사하는 직원 중 고용계약에 따라 담당 업무로부터 발생하는 이익의 일부를 성과보수로 받는 직원(기간제근로자 또는 단시간근로자는 제외 가능함)

-
- 24) 「금융사지배구조법」의 적용을 받는 금융회사란 은행, 금융투자업자 및 종합금융회사, 보험회사, 상호저축은행, 여신전문금융회사, 금융지주회사, 그 밖의 시행령에 따른 회사를 말함
 - 25) 은행, 금융투자업자 및 종합금융회사, 보험회사, 상호저축은행, 여신전문금융회사, 금융지주회사 등 금융회사로 하여금 「상법」 제393조의2에 따른 이사회 내 위원회의 하나로서 보수위원회를 설치하여 이사의 보수에 관한 업무를 위임함(「금융사지배구조법」 제22조 제1항~제3항; 「금융사지배구조법 시행령」 제14조)
 - 26) 사업연도 말 현재 자산총액이 5조원 미만인 금융회사는 정관에서 정하는 바에 따라 감사위원회가 보수 관련 사항을 심의·의결하는 경우 보수위원회를 설치하지 않을 수 있음(「금융사지배구조법」 제16조 제2항)
 - 27) 「금융사지배구조법」 제17조 제1항 및 제2항
 - 28) 임원은 이사, 감사, 집행임원 및 업무집행책임자를 포함함(「금융사지배구조법」 제2조 제3호 및 제5호). 이사는 사내이사, 사외이사 및 그 밖에 상시적인 업무에 종사하지 않는 이사(비상임이사)를 말하며, 집행임원은 「상법」에 따른 집행임원을 둔 경우로 한정함. 업무집행책임자란 이사가 아니면서 명예회장·회장·부회장·사장·부사장·행장·부행장·부행장보·전무·상무·이사 등 업무를 집행할 권한이 있는 것으로 인정될 만한 명칭을 사용하여 금융회사의 업무를 집행하는 사람을 말함
 - 29) 다음 중 하나의 업무를 의미함
 - 대출, 지급보증 및 어음의 할인·인수, 팩토링 업무
 - 보험상품 개발 및 보험계약 인수에 관한 업무
 - 매출채권의 양수 및 신용카드의 발행 업무
 - 그 밖에 단기 실적에 따른 성과보수를 지급할 경우 부작용이 나타날 수 있는 것으로 금융회사가 판단하여 정하는 업무

- 보수위원회는 위 특정 임·직원의 보수와 관련해서 아래의 사항을 심의·의결해야 함
 - 보수의 결정 및 지급방식에 관한 사항
 - 보수지급에 관한 연차보고서의 작성 및 공시에 관한 사항
 - 그 밖에 금융위원회가 정하여 고시하는 사항³⁰⁾
 - 특정 임·직원에 대한 보수체계의 설계·운영 및 그 설계·운영의 적정성 평가 등에 관한 사항
 - 보수정책에 대한 의사결정 절차와 관련된 사항 및 그 밖에 보수체계와 관련된 사항

- 금융회사는 또한 위 특정 임·직원에 대하여 보수의 일정비율 이상을 성과에 연동하여 미리 정해진 산정방식에 따른 보수(이하 '성과보수'라 함)를 일정기간 이상 이연하여 지급해야 함³¹⁾
 - 성과보수의 비율은 직무의 특성, 업무책임의 정도 및 해당 업무의 투자성 등을 고려하여 달리 정해야 함³²⁾
 - 임원(사외이사 및 비상임이사는 제외) 및 금융투자업무담당자에 대해서는 해당 업무의 투자성과 그 존속기간 등을 고려하여 성과보수의 40% 이상을 3년 이상의 기간 동안 이연지급해야 함³³⁾
 - 이연기간 중 초기에 지급되는 부분은 기간별 균등배분한 수준보다 크지 않도록 해야 함
 - 임원 및 금융투자업무 담당자에게 이연지급되는 성과보수는 해당 금융회사의 장기 성과와 연계될 수 있도록 다음 중 하나의 방식으로 지급해야 함³⁴⁾
 - 해당 금융회사의 주식 또는 주식연계상품

30) 「금융회사 지배구조 감독규정」 제9조 제1항 각 호

31) 「금융사지배구조법」 제22조 제3항; 「금융회사 지배구조 감독규정」 제9조 제3항 제2호 및 제3호

32) 「금융사지배구조법 시행령」 제17조 제3항 제1호

33) 해당 업무의 투자성 존속기간이 3년 미만인 경우에는 성과보수의 이연기간을 3년 미만으로 할 수 있음(「금융사지배구조법 시행령」 제17조 제3항 제2호)

34) 다만 해당 금융회사를 「금융지주회사법」 제4조 제1항 제2호에 따른 자회사 등으로 하는 금융지주회사가 주권상장법인인 경우는 그 금융지주회사 주식 등으로 대체하여 지급할 수 있음

- 이연지급 기간 중 담당 업무와 관련하여 금융회사에 손실이 발생한 경우 이연지급 예정인 성과보수를 실현된 손실규모를 반영하여 재산정
- 그 밖에 금융회사의 장기 성과와 연계할 수 있는 방식으로 해당 금융회사가 정하는 방식
- 성과보수 지급의 기준이 되는 재무제표가 오류 또는 부정 등으로 인하여 정정되는 경우 기지급된 성과보수는 정정 내용을 반영하여 조정해야 함

나. 보수의 공시

1) 자본시장법

- 이사의 보수 한도는 주주총회를 통해서 결정하지만 이사에게 실제로 지급한 보수에 대해 「상법」은 별도의 공시 규정을 두지 않고 「자본시장법」에서 이를 보완하고 있음
- 「자본시장법」 제159조에서는 주권상장법인 등 사업보고서 제출대상법인에 사업보고서 제출의무를 지우고, 사업보고서상 임원 보수 관련 사항을 기재하도록 규정함³⁵⁾
- 주권상장법인 등 사업보고서 제출대상법인이란 아래 중 어느 하나에 해당하는 법인을 의미함
 - 주권상장법인은 증권시장에 상장된 주권을 발행한 법인 또는 주권과 관련된 증권예탁증권이 증권시장에 상장된 경우 그 주권을 발행한 법인을 말함³⁶⁾
 - 사업보고서 제출대상법인은 (i) 주권 외의 증권³⁷⁾을 증권시장에 상장한 발행인, (ii) 주권 또는 증권³⁸⁾을 모집 또는 매출한 발행인, (iii) 외부감사대상 법인³⁹⁾⁴⁰⁾

35) 등 규정은 2007년 8월 최초 제정됨

36) 「자본시장법」 제9조 제15항 제3호

37) 지분증권(집합투자증권과 자산유동화계획에 따른 유동화전문회사 등이 발행하는 증권), 무보증사채권, 전환사채권·신주인수권부사채권·이익참가부사채권 또는 교환사채권, 신주인수권이 표시된 것, 증권예탁증권, 파생결합증권 중 한 가지 증권

38) Ibid.

으로서 위의 주권 또는 증권별로 그 주권(증권)의 소유자 수가 500인 이상인 발행인을 말함⁴¹⁾

- 「자본시장법」에서 임원이란 이사 및 감사를 의미함⁴²⁾
- 사업보고서에는 고액의 임원 보수와 관련한 아래 사항을 모두 기재하여야 함⁴³⁾
 - 임원보수(주식매수선택권을 포함하며, 임원 모두에게 지급된 사업연도의 보수 총액을 의미함)
 - 임원 개인에게 지급된 보수가 5억원 이상인 경우 임원의 개인별 보수와 그 구체적인 산정 기준 및 방법
 - 미등기임원 및 직원에게 지급된 보수가 5억원 이상인 경우 보수총액 기준 상위 5명의 개인별 보수와 그 구체적인 산정 기준 및 방법⁴⁴⁾

□ 5억원 이상 보수를 수령한 임원의 개별 보수내역은 「소득세법」에 따른 근로소득, 기타 소득, 퇴직소득이며 주식이나 현물 등 비금전형태로 보수를 지급한 경우에는 지급 사유와 공정가치 산출방법 등도 공시하여야 함⁴⁵⁾

39) 「주식회사 등의 외부감사에 관한 법률」 제4조:
다음 중 어느 하나에 해당하는 회사는 재무제표를 작성하여 회사로부터 독립된 외부의 감사인(재무제표 및 연결재무제표의 감사인은 동일하여야 하고, 이하 같음)에 의한 회계감사를 받아야 함
- 주권상장법인
- 해당 사업연도 또는 다음 사업연도 중에 주권상장법인이 되려는 회사
- 그 밖에 직전 사업연도 말의 자산, 부채, 종업원 수 또는 매출액 등 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 회사(다만, 해당 회사가 유한회사인 경우에는 본문의 요건 외에 사원 수, 유한회사로 조직변경 후 기간 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 유한회사에 한정함)

40) 해당 사업연도에 처음 외부감사대상이 된 법인은 제외함

41) 「자본시장법 시행령」 제167조

42) 「자본시장법」 제9조 제2항

43) 「자본시장법」 제159조 제1항; 제2항 제2호; 제3호; 제3호의2; 「자본시장법 시행령」 제168조

44) 과거 「자본시장법」(2016. 3. 29. 법률 제14130호로 일부개정되기 전의 법률 제14129호)은 공시 대상을 5억원 이상의 보수를 지급받는 등기임원으로 한정하였기 때문에 지배주주가 등기임원을 사직한 채 업무집행의 명목으로 고액 보수를 받으면서도 공시를 회피하는 편법을 차단할 수 없다는 비판이 있었음. 이를 시정하기 위해 2016. 3. 29. 일부개정 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」[법률 제14130호, 시행 2016. 6. 30.] 제159조 제2항 제3호의2를 신설하여 2018년 사업연도부터 보수 상위 5명의 미등기임원 및 직원(5억원 이상 보수 수령자) 보수도 공시함

45) 「기업공시서식작성기준(2022. 9. 8. 시행)」, <https://dart.fss.or.kr/dsaa003/selectGuide.do>, 검색일자: 2022. 9. 21.

- (i) 「소득세법」 제20조의 근로소득(급여, 상여, 주식매수선택권 행사이익, 임원퇴직 소득금액 한도초과액 등 기타 근로소득), (ii) 「소득세법」 제21조 기타소득(퇴직 전에 부여받은 주식매수선택권을 퇴직 후에 행사하여 당해 사업연도에 얻은 이익), (iii) 「소득세법」 제22조에 따른 퇴직소득을 각각 산정하여 개인별 보수를 공시함
 - 이사·감사가 지배인이나 기타 사용인을 겸직하는 경우 사용인분 급여를 임원 보수 총액에 합산하여 기재하고 사용인분 급여 내역을 별도 표시함
 - 개인별 보수지급금액 중 임원에게 장래 지급하여야 할 보수(주식매수선택권, 스톡 그랜트(stock grant), 지급사유가 발생하여 지급금액이 확정되었으나 이연 지급하는 경우 등)는 보수총액에 포함되지 않는 보수로 공시함
- 「자본시장법」에 따라 5억원 이상 보수를 수령한 상장회사 임직원의 개별 보수 현황과 퇴직금 현황을 간략하게 살펴봄
- 상장회사 5억원 이상 수령한 임원의 개별 보수 현황은 경제개혁연구소⁴⁶⁾에서 발간한 강정민(2019)과 이수정(2021)의 보고서를 토대로 함
 - 강정민(2019)과 이수정(2021)은 유가증권 상장회사와 코스닥 상장회사를 대기업 집단과 그 외 기업으로 구분하고, 다시 퇴직금을 제외한 연간 보수총액이 5억원 이상인 등기 및 미등기 임직원을 지배주주와 그 외 전문경영인 및 직원으로 나누어서 개별 보수 현황을 제시함
 - 대기업집단은 공정거래위원회가 지정한 상호출자제한기업집단 및 공시대상기업 집단을 의미하고, 비대기업집단은 대기업집단 소속 상장계열사를 제외한 나머지 기업을 의미함⁴⁷⁾
 - 지배주주는 「공정거래법」에 따른 동일인 외 그 친인척, 그리고 공동경영자를 포함한 개념이며, 전문경영인은 공시한 임원 중 지배주주가 아닌 임직원임⁴⁸⁾

46) 참여연대에서 분화하여 2009년에 설립한 경제개혁연구소는 「자본시장법」에 따라 상장회사 등이 공시한 5억원 이상 보수를 수령한 임원의 보수 현황을 2013년부터 공개함

47) 이수정(2021), p. 8.

48) 이수정(2021), p. 8.

- 지배주주와 전문경영인의 개별 보수 내역(2018~2020)을 간략하게 살펴봄(〈표 II-1〉 참조)
 - 지배주주 보수는 주식매수선택권 행사이익이 없고⁴⁹⁾ 급여의 비중이 상여의 그것보다 상대적으로 높은 편임
 - 급여와 상여의 1인당 평균금액 모두 대기업집단의 지배주주가 비대기업집단의 지배주주보다 높은 수준임
 - 전문경영인의 보수는 주식매수선택권 행사이익을 제외한 경우 급여의 비중보다 상여의 비중이 상대적으로 높은 편임
 - 대기업집단에 속해 있는 전문경영인의 급여 및 상여의 1인당 평균금액은 비대기업집단의 전문경영인의 그것보다 높은 수준임
 - 그러나 주식매수선택권 행사이익의 경우 비대기업집단의 전문경영인이 더 높은 수준의 금액을 보임
 - 주식매수선택권 행사이익을 제외하는 경우 전문경영인 보수의 1인당 평균금액은 지배주주의 그것보다 낮은 편임

49) 비상장회사는 10% 이상의 주식을 가진 대주주, 이사의 선임과 해임 등 주요 경영사항에 사실상 영향력을 행사하는 자, 그리고 이들의 배우자와 직계존비속에게 주식매수선택권을 부여할 수 없고(「상법」 제340조의2 제2항) 상장회사도 최대주주 등 대통령령이 정하는 자에게는 주식매수선택권을 부여할 수 없음(「상법」 제542조의3 제1항). 비상장 벤처기업 역시 지배주주에게 주식매수선택권을 부여할 수 없음(「벤처기업육성에 관한 특별조치법」 제16조의3 제1항 제1호; 동법 시행령 제11조의 3 제4항)

〈표 II-1〉 상장회사 5억원 이상 보수(퇴직금 제외)를 수령한 임원의 개별 보수 현황(2018~2020)^{1), 2)}

(단위: 명, 백만원, %)

구분	2018				2019				2020					
	총합계	급여	상여	주식매수 선택권	총합계	급여	상여	주식매수 선택권	총합계	급여	상여	주식매수 선택권		
대기업집단	지배주주	인원	-	119	85	-	-	108	88	-	-	116	87	-
		보수액 (구성비)	231,813 (100)	158,154 (68.22)	73,659 (31.78)	-	224,942 (100)	159,161 (70.76)	65,781 (29.24)	-	252,810 (100)	161,562 (63.91)	91,248 (36.09)	-
		1인당 평균액	2,502	1,337	1,165	-	2,222	1,474	748	-	2,442	1,393	1,049	-
	전문경영인	인원	-	554	464	22	-	549	470	27	-	587	481	27
		총액 (구성비)	541,006 (100)	260,444 (48.14)	232,520 (42.98)	48,042 (8.88)	512,394 (100)	270,445 (52.78)	201,166 (39.26)	40,783 (7.96)	626,647 (100)	267,853 (42.74)	289,893 (46.26)	68,901 (11.00)
		1인당 평균액	3,265	470	612	2,183	2,435	493	428	1,515	3,611	456	603	2,552
비대기업집단	지배주주	인원	-	376	268	-	-	397	297	-	-	433	317	-
		총액 (구성비)	379,178 (100)	289,829 (76.44)	89,349 (23.56)	-	419,637 (100)	322,948 (76.96)	96,689 (23.04)	-	466,889 (100)	352,637 (75.53)	114,252 (24.47)	-
		1인당 평균액	1,534	773	761	-	1,139	814	325	-	1,175	814	360	-
	전문경영인	인원	-	347	288	90	-	386	319	64	-	399	339	62
		총액 (구성비)	427,109 (100)	112,750 (26.40)	97,984 (22.94)	216,375 (50.66)	372,371 (100)	130,124 (34.94)	129,410 (34.75)	112,837 (30.30)	385,576 (100)	137,325 (35.89)	163,643 (42.77)	81,608 (21.33)
		1인당 평균액	3,140	322	467	2,351	2,505	337	406	1,763	2,142	344	483	1,316

주: 1) 대기업집단은 유가증권 상장회사와 코스닥 상장회사 중에서 공정거래위원회가 지정한 상호출자제한기업집단 및 공시대상기업집단을 의미하고, 비대기업집단은 대기업집단 소속 상장계열사를 제외한 나머지 기업을 의미함

2) 지배주주는 회사의 지배주주 및 그 친인척, 그리고 공동경영자를 의미하고, 전문경영인은 공시한 임원 중 지배주주가 아닌 임직원임

자료: 강정민(2019, p. 6)의 〈표 1〉, 이수정(2021, pp. 12~14)의 〈표 1-1〉, 〈표 1-2〉를 토대로 저자 수정 편집함

- 「자본시장법」에 따라 5억원 이상 보수를 수령한 상장회사 임직원의 퇴직금 현황(2018~2020)을 간략하게 살펴봄
 - 퇴직금은 일회성 보수라는 측면에서 급여와 상여와 같이 정기적으로 지급하는 보수와는 차이가 있음
 - 퇴직금을 수령하는 지배주주 수는 전문경영인 수와 비교하여 상대적으로 매우 적음
 - 대기업집단에 속한 지배주주의 1인당 퇴직금 평균액은 비대기업집단의 그것보다 상대적으로 높은 편이고 전문경영인의 경우에도 유사함
 - 전문경영인의 1인당 퇴직금 평균액은 지배주주의 그것보다 상대적으로 낮은 수준을 보임

〈표 II-2〉 상장회사 5억원 이상 임원 퇴직금 현황(2018~2020)^{1), 2)}

(단위: 명, 백만원)

구분		2018	2019	2020	
대기업 집단	지배 주주	인원	9	9	11
		총액	54,308	81,425	114,277
		1인당 평균액	6,032	9,047	10,389
	전문 경영인	인원	200	179	245
		총액	238,462	195,262	293,107
		1인당 평균액	1,192	1,091	1,196
비대기업 집단	지배 주주	인원	32	30	33
		총액	35,571	20,020	62,287
		1인당 평균액	1,111	667	1,887
	전문 경영인	인원	130	132	125
		총액	74,960	130,235	38,392
		1인당 평균액	576	987	547

주: 1) 대기업집단은 유가증권 상장회사와 코스닥 상장회사 중에서 공정거래위원회가 지정한 상호출자제한 기업집단 및 공시대상기업집단을 의미하고, 비대기업집단은 대기업집단 소속 상장계열사를 제외한 나머지 기업을 의미함

2) 지배주주는 회사의 지배주주 및 그 친인척, 그리고 공동경영자를 의미하고, 전문경영인은 공시한 임원 중 지배주주가 아닌 임직원임

자료: 강정민(2019), p. 9의 〈표 3〉과 이수정(2021), p. 19의 〈표 4〉를 토대로 저자 수정 편집함

2) 금융사지배구조법

- 금융회사는 임원이나 금융투자업무담당자 등 특정 임·직원 보수지급에 관한 연차 보고서(이하 '보수체계 연차보고서'라 함)를 작성하여 결산 후 3개월 이내에 인터넷 홈페이지 등에 그 내용을 공시하여야 함⁵⁰⁾
 - 특정 임·직원이란 임원, 금융투자업무담당자, 일정 업무⁵¹⁾에 종사하는 직원 중 고용계약에 따라 담당 업무로부터 발생하는 이익의 일부를 성과보수로 받는 직원을 말함
 - 금융회사는 '보수체계 연차보고서'를 지배구조 연차보고서와 함께 익년도 정기주주 총회일 20일 전부터 해당 금융회사 및 관련 협회 등의 인터넷 홈페이지 등에 공시하여야 함⁵²⁾

- '보수체계 연차보고서'는 다음의 기준에 따라 작성해야 함⁵³⁾
 - 보수위원회의 구성, 심의·의결 절차 등 보수체계에 대한 의사결정 절차가 제시될 것
 - 임·직원에 대한 성과측정, 성과와 보수의 연계방식, 성과보수의 이연 등 그 밖에 보수체계의 주요 내용을 제시할 것
 - 금융위원회가 정하는 기준에 따라 다음에 따른 보수 관련 총계정보와 임원 및 금융투자업무담당자의 보수에 관한 세부적인 사항을 포함할 것⁵⁴⁾

50) 「금융사지배구조법」 제22조 제4항~제5항

51) 다음 중 하나의 업무를 의미함

- 대출, 지급보증 및 어음의 할인·인수, 팩토링 업무
- 보험상품 개발 및 보험계약 인수에 관한 업무
- 매출채권의 양수 및 신용카드의 발행 업무
- 그 밖에 단기 실적에 따른 성과보수를 지급할 경우 부작용이 나타날 수 있는 것으로 금융회사가 판단하여 정하는 업무

52) 다만, 금융회사의 이사회 등(이사회 및 이사회 내 위원회)이 최근 사업연도에 발생한 성과보수에 관한 사항을 기간 이내에 '보수체계 연차보고서'를 통해 공시하지 못한 경우에는 최근 사업연도 성과보수는 이를 의결하는 이사회 등이 개최된 날의 익월 15일까지 추가로 공시할 수 있음(「금융회사 지배구조 감독규정」 제9조 제4항)

53) 「금융사지배구조법」 제22조 제4항~제5항; 「금융사지배구조법 시행령」 제17조 제4항 각 호

54) 「금융회사 지배구조 감독규정」 제9조 제5항 각 호

- 회계연도 중 보수액(기본급 및 성과보수 구분, 대상 임·직원 수 포함)
- 성과보수 금액, 지급형태(현금, 주식, 주식연계상품 및 기타로 구분), 성과보수 환수 기준 및 보수 간의 배분을 결정하는 기준
- 이연된 성과보수(지급이 확정된 부분과 그렇지 않은 부분 구분)
- 이연된 성과보수 중 해당 회계연도에 지급된 금액
- 회계연도 중 지급된 퇴직 관련 보수금액, 해당 임·직원 수 및 1인 기준 최고 지급액
- 회계연도 중 임·직원에게 지급된 보수금액, 직급별 보수액 및 성과보수액(임·직원의 보수에 관한 총계정보 포함)

2. 법인세법

가. 필요경비로 보는 인건비

- 「법인세법」 제19조는 법인의 순자산을 감소시키는 거래로 인하여 발생하는 손실 또는 비용(손비)으로 규정함
- 이때 「법인세법」 및 다른 법률에서 달리 정하는 것을 제외하고 손비는 사업과 관련하여 발생하거나 지출된 손비로서 일반적으로 인정되는 통상적인 것이거나 수익과 직접 관련된 것이어야 함⁵⁵⁾
 - 여기서 ‘일반적으로 인정되는 통상적’인 비용에 대해 법원은 납세의무자와 같은 종류의 사업을 영위하는 다른 법인도 동일한 상황 아래에서는 지출하였을 것으로 인정되는 비용으로 해석함^{56), 57)}

55) 「법인세법」 제19조 제2항

56) 해당 비용에 해당하는지 여부는 지출의 경위와 목적, 형태, 액수, 효과 등을 종합적으로 고려하여 객관적으로 판단하여야 함(대법원 2009. 11. 12. 선고, 2007두12422 판결; 대법원 2021. 9. 16. 선고, 2017두68813 판결)

57) 임원 보수와 관련하여 ‘통상적’이지 않은 상황에 대한 예시를 살펴보면, 지배주주인 임원에게 지급한 보수의 과다 여부를 판단할 때 개별적이고 구체적 급여지급기준을 마련하지 않은 채 부정기적으로 보수를 지급하고, 다른 임원에게 보수를 지급하지 않은 점을 들어 지배주주 임원에 대한 보수지급 방법은 통상적이지 않다고 보고(수원지법원 2012. 11. 28. 선고, 2012구합8336판결), 비상근이사

- 다만 자본 또는 출자의 환급, 잉여금의 처분 및 「법인세법」에서 규정하는 것은 제외함⁵⁸⁾
- 그리고 「법인세법」 제20조에 따르면 결산을 확정할 때 잉여금의 처분을 손비로 계상한 금액 역시 각 사업연도의 소득금액을 계산할 때 손금에 산입하지 않음⁵⁹⁾
- 임·직원의 직무수행이나 근로제공에 대하여 지급하는 대가 중 손비로 처리되는 항목은 다음과 같음⁶⁰⁾
 - 「법인세법 시행령」 제19조 제3호에 따른 인건비⁶¹⁾
 - 「법인세법 시행령」 제19조 제19호 및 제19호의2에 따른 주식매수선택권 등
 - 「법인세법 시행령」 제21조의 임·직원(지배주주 등인 자는 제외함)의 사망 이후 유족에게 학자금 등으로 일시적으로 지급하는 금액⁶²⁾
- 손비로 처리하는 ‘인건비’의 내용과 범위에 대해 현행 「법인세법」은 명확히 규정하지 않지만 사회통념이나 관련법령의 규정을 원용하여 사용할 수 있을 것임⁶³⁾
 - 「근로기준법」에서는 인건비를 임금으로 총칭하고 있는데, 임금이라 함은 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말하며 근로는 정신노동과 육체노동을 포괄함⁶⁴⁾

에게 지급한 보수의 적정성을 판단하는 건에서 임원회의 참석 여부, 내부 다른 비상근이사의 보수와의 현저한 격차, 동종업계 다른 법인의 비상근이사에게 지출하였을 것으로 보기 어려운 해당 급여는 통상성을 갖추었다고 보지 않음(서울고등법원 2020. 7. 9. 선고, 2019누39439 판결)

58) 「법인세법」 제19조 제1항

59) 「법인세법」 제20조 제1호

60) 「법인세법」 제26조에 따라 인건비 등은 과다하거나 부당하지 않은 범위 내에서 법인세법상 손비로 처리할 수 있는데 자세한 내용은 ‘나. 과다하거나 부당한 인건비’ 편에서 설명함

61) 중소·중견기업이 발행주식총수 또는 출자지분의 100%를 직접 또는 간접 출자한 해외현지법인에 파견된 임·직원의 인건비(해당 내국법인이 지급한 인건비가 해당 내국법인 및 해외출자법인이 지급한 인건비 합계의 50% 미만인 경우로 한정)를 포함함

62) 다만 임·직원의 사망 전에 정관이나, 주주총회·사원총회 또는 이사회회의 결의에 의하여 결정되어 임원 또는 직원에게 공통적으로 적용되는 지급기준에 따라 지급되는 것이어야 함

63) 삼일인포마인, 「「법인세법」 제19조 조문 해설, 5-1. 인건비의 범위」, https://www.samili.com/tax/Jomun.asp?seqnum=29&code=55-2:19&bcode=55-2&searchword=%EC%9D%B8%EA%B1%B4%EB%B9%84&srchFlag=true#jo_30, 검색일자: 2022. 9. 16.

64) 「근로기준법」 제2조 제3항 및 제4항

- 근로자는 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 의미하고⁶⁵⁾ 주주총회의 선임 결의를 거쳐 임명된 이사와 감사는 통상적으로 포함하지 않음⁶⁶⁾

- 기업회계기준⁶⁷⁾은 인건비를 종업원이 제공한 근무용역의 대가 또는 종업원을 해고하는 대가로 기업이 제공하는 모든 종류의 보수인 종업원 급여로 정의함⁶⁸⁾
 - 종업원에는 기업에 근무용역을 제공하는 전일제, 시간제, 정규직, 임시직과 함께 이사와 그 밖의 경영진도 포함함⁶⁹⁾
 - 종업원 급여는 단기종업원급여,⁷⁰⁾ 퇴직급여, 기타장기종업원급여, 해고급여로 구분하고 다시 단기종업원급여에는 (i) 임금, 사회보장분담금, (ii) 유급연차휴가·유급병가, (iii) 이익분배금·상여금, (iv) 현직 종업원을 위한 비화폐성급여⁷¹⁾를 포함함
 - 단기종업원급여 중에서 이익분배제도와 상여금제도에 따라 기업이 부담하는 의무는 종업원이 제공하는 근무용역에서 생기는 것이지 주주와의 거래에서 생기는 것은 아니므로 이와 관련된 원가는 이익분배가 아닌 당기비용으로 처리함⁷²⁾

□ 「법인세법 시행령」 제19조 제19호와 제19호의2에서는 아래와 같이 주식매수선택권 등을 행사하거나 지급받는 경우 그 비용으로서 보전하는 금액을 손비로 인정함

65) 「근로기준법」 제2조 제1항

66) 대법원 2003. 9. 26. 선고, 2002다64681, 판결; 대법원 2017. 11. 9. 선고, 2012다10959, 판결; 다만 회사의 이사 또는 감사 등 임원이라고 하더라도 그 지위 또는 명칭이 형식적·명목적인 것이고 실제로는 매일 출근하여 업무집행권을 갖는 대표이사나 사용자의 지휘·감독 아래 일정한 근로를 제공하면서 그 대가로 보수를 받는 관계에 있다거나 또는 회사로부터 위임받은 사무를 처리하는 외에 대표이사 등의 지휘·감독 아래 일정한 노무를 담당하고 그 대가로 일정한 보수를 지급받아 왔다면 그러한 임원은 근로기준법상의 근로자에 해당함(대법원 2003. 9. 26. 선고, 2002다64681 판결)

67) 「한국채택국제회계기준서」 제1019호와 일반기업회계기준 제21장을 말함

68) 종업원 급여는 (i) 기업과 종업원(종업원단체나 그 대표자 포함) 사이에 공식적인 제도나 그 밖의 공식적인 합의에 따라 제공하는 급여, (ii) 법률이나 산업별 약정에서 공공제도, 산업별제도, 그 밖의 복수사용자제도에 기여금을 납부하도록 요구함에 따라 기업이 제공하는 급여, (iii) 의제 의무가 생기는 비공식적 관행에 따라 제공하는 급여를 말함(「한국채택국제회계기준」 제1019호. 다만 종업원 급여에는 기업회계기준서 제1102호에 따른 주식기준보상을 제외함)

69) 「한국채택국제회계기준」 제1019호 문단 7

70) 단기종업원급여는 종업원이 관련 근무용역을 제공하는 연차 보고기간 말 후 12개월이 되기 전에 모두 결제될 것으로 예상되는 경우를 말함

71) 예시를 들면 의료, 주택, 자동차, 무상이나 일부 보조로 제공하는 재화·용역이 있음

72) 한국채택국제회계기준 제1019호 문단 23

- 주식매수선택권⁷³⁾ 또는 주식기준보상⁷⁴⁾을 행사하거나 지급받는 경우 그 행사·지급 비용으로서 보전하는 금액(제19호)
- 주식매수선택권⁷⁵⁾이나 우리사주매수선택권⁷⁶⁾을 부여·지급받은 경우 다음 중 어느 하나의 금액으로 해당 법인의 발행주식총수의 10% 범위에서 부여하거나 지급한 경우로 한정함(제19호의2)
 - 약정된 주식매수시기에 약정된 주식의 매수가액과 시가의 차액을 금전 또는 해당 법인의 주식으로 지급하는 경우 해당 금액
 - 약정된 주식매수시기에 주식매수선택권 또는 우리사주매수선택권 행사에 따라 주식을 시가보다 낮게 발행하는 경우 그 주식의 실제 매수가액과 시가의 차액
- 주식기준보상⁷⁷⁾으로 금전을 지급받은 경우 해당 금액(제19호의2)
 - 다만 해당 법인의 발행주식총수의 10% 범위에서 부여하거나 지급한 경우로 한정함

나. 과다하거나 부당한 인건비

1) 개요

□ 「법인세법」 제26조에 의하면 인건비⁷⁸⁾ 중에서 다음과 같이 대통령령으로 정하는

-
- 73) 금융지주회사로부터 부여받거나 지급받은 주식매수선택권 등 또는 해외모법인으로부터 부여받거나 지급받은 주식매수선택권 등으로서 일정 기준을 충족하는 것을 말함
 - 74) 임·직원이 지급받는 상여금으로서 다음 요건을 모두 갖춘 것을 말함
 - 주식 또는 주식가치에 상당하는 금전으로 지급하는 것일 것
 - 사전에 작성된 주식기준보상 운영기준 등에 따라 지급하는 것일 것
 - 임원이 지급받는 경우 정관·주주총회·사원총회 또는 이사회에 의하여 결의된 급여지급기준에 따른 금액을 초과하지 아니할 것
 - 75) 「상법」 제340조의2, 「벤처기업육성에 관한 특별조치법」 제16조의3 또는 「소재·부품·장비산업 경쟁력 강화를 위한 특별조치법」 제56조에 따른 주식매수선택권을 의미함
 - 76) 「근로복지기본법」 제39조에 따른 우리사주매수선택권을 의미함
 - 77) 「상법」 제340조의2, 「벤처기업육성에 관한 특별조치법」 제16조의3 또는 「소재·부품·장비산업 경쟁력 강화를 위한 특별조치법」 제56조에 따른 주식매수선택권, 「근로복지기본법」 제39조에 따른 우리사주매수선택권의 주식기준보상을 의미함
 - 78) 인건비 외 복리후생비, 여비(旅費) 및 교육·훈련비, 법인이 그 법인 외의 자와 동일한 조직 또는 사업 등을 공동으로 운영하거나 경영함에 따라 발생되거나 지출된 손비 등에 대해서도 과다하거나 부당

바에 따라 '과다하거나 부당하다'고 인정하는 금액은 각 사업연도의 소득금액을 계산할 때 손금으로 산입하지 않음

- 「법인세법 시행령」 제43조 제1항 내지 제3항은 아래와 같이 과다하거나 부당하다고 인정되는 금액을 필요경비로 공제할 수 없다고 규정함
 - 임·직원에게 지급하는 인건비 중에서 이익처분에 해당하는 상여금⁷⁹⁾
 - 정관·주주총회·사원총회 또는 이사회에 의해 결정된 급여지급기준을 초과하는 상여금⁸⁰⁾
 - 동일 직위에 있는 지배주주가 아닌 임·직원에게 지급하는 금액을 초과하여 지배주주 등 임·직원에게 지급하는 보수액 등⁸¹⁾
 - 상근이 아닌 법인의 임원에게 지급하는 보수는 부당행위계산의 부인을 규정하는 「법인세법」 제52조에 해당하는 경우를 제외하고 이를 손금으로 공제함⁸²⁾
 - 「법인세법 시행령」 제44조에서는 임·직원의 현실적인 퇴직 시 지급하는 퇴직금만 손금으로 인정하며, 제44조의2에서는 임·직원의 퇴직보험료 등 규정에 의한 것만 손금으로 인정한다고 정함
- 「법인세법」은 임원의 범위를 「상법」과는 달리 정하는데 다음 중 어느 한 가지 직무 또는 그에 준하는 직무에 종사하는 자를 의미함⁸³⁾
- 법인의 회장, 사장, 부사장, 이사장, 대표이사, 전무이사 및 상무이사 등 이사회 구성원 전원과 청산인
 - 합명회사, 합자회사 및 유한회사의 업무집행사원 또는 이사
 - 유한책임회사의 업무집행자
 - 감사

하다고 인정하는 금액은 손금으로 산입하지 않음. 「법인세법」 제26조 제5호는 이 외 법인의 업무와 직접 관련이 적다고 인정되는 경비로서 대통령령이 정하는 것 역시 과다경비 등 손금불산입 처리하지만 현재까지 대통령령으로 정한 바 없음

79) 「법인세법 시행령」 제43조 제1항
 80) 「법인세법 시행령」 제43조 제2항
 81) 「법인세법 시행령」 제43조 제3항
 82) 「법인세법 시행령」 제43조 제4항
 83) 「법인세법 시행령」 제40조 제1항

○ 그 밖에 상기에 준하는 직무에 종사하는 자

〈표 II-3〉 「법인세법 시행령」 내 임·직원의 보수 등 손금불산입 규정 비교

조문	지급대상	손금불산입 부분
제43조 제1항	임·직원	이익처분에 의한 상여금
제43조 제2항	임원	소정의 급여지급기준 ¹⁾ 을 초과한 상여금
제43조 제3항	지배주주 등 ²⁾ 인 임·직원	정당한 사유 없이 동일 직위에 있는 지배주주 등 외의 임·직원에게 지급하는 보수 초과금액
제43조 제4항	비상근 임원	특수관계인과의 거래로 인하여 법인 소득에 대해 조세의 부담을 부당하게 감소시킨 것으로 인정되는 보수
제44조	임원	Min[정관상 정해진 퇴직급여액, 퇴직일 전 1년 동안 해당 임·직원의 총 급여액 × 1/10 × 근속연수 ³⁾] 초과금액
제44조의2	임·직원	퇴직보험료(퇴직연금 부담금 등) 중 ① 확정기여형 퇴직연금 부담금: 임원의 퇴직급여 상당액 중 손금한도초과액 ② '①' 외의 부담금: 법정산식에 의한 한도 초과액

주: 1) 정관·주주총회·사원총회 또는 이사회에 의해 결정한 급여지급기준임

2) 특수관계에 있는 자를 포함함

3) 역년에 의하여 1년 미만은 월수로 계산하되, 1개월 미만의 기간은 불산입함

자료: 본문 내용 요약·정리

2) 상여금 등의 손금불산입

가) 이익처분에 의한 상여금

□ 「법인세법 시행령」 제43조 제1항에 따르면 법인이 그 임·직원에게 '이익처분'에 의하여 지급하는 상여금은 손금에 산입할 수 없음⁸⁴⁾

84) 이 경우 합명회사 또는 합자회사의 노무출자사원에게 지급하는 보수는 이익처분에 의한 상여로 봄 (「법인세법 시행령」 제43조 제1항)

- 여기서 이익처분은 본래 회사의 '이익잉여금 처분계산서'에 이익잉여금 처분항목으로 기재되어 주주총회의 승인을 얻어 지급하는 것을 의미하는 것으로 해석됨⁸⁵⁾
 - 「법인세법」 제19조 제1항의 잉여금의 처분 및 동법 제20조 제1호의 결산을 확정할 때 잉여금의 처분과 같은 의미임⁸⁶⁾

- 그러나 최근 판례는 법인 소득을 분여할 목적으로 보수의 형식을 취한 회사재산의 유출에 대해 주주총회 결의가 없더라도 실질적인 이익처분으로 인한 상여금으로 해석함⁸⁷⁾
 - 지배주주인 임원에게 지급한 과다 보수 건에 대해 법인에 유보된 이익을 분여하기 위하여 대외적으로 보수의 형식을 취한 것으로 이익처분으로 손금불산입되는 상여금과 실질이 동일하다고 판결함

- 한편 2018년 2월 13일 개정 이전 「법인세법 시행령」 제43조 제1항은 이익처분에 의한 상여금 중 소정의 성과급은 예외적으로 손금 산입을 허용하였음(이익처분에 의한 상여금 예외조항)
 - 소정의 성과급은 개정 전 「법인세법 시행령」 제20조 제1항 각호의 1에 해당하여 손금 산입이 다음 성과급을 의미함
 - 자기주식으로 지급하는 성과급으로서 우리사주조합을 통하여 지급하는 것
 - 주식매수선택권 부여에 따른 약정된 주식매수시기에 약정된 매수가액과 시가의 차액, 행사가액이 시가보다 낮은 경우 그 차액, 주식기준보상으로 금전을 지급하는 경우 해당 금액
 - 내국법인이 근로자(임원 제외) 성과산정지표 및 그 목표, 성과의 측정 및 배분 방법 등에 대하여 사전에 서면으로 약정하고 이에 따라 근로자에게 지급하는 성과배분 상여금

85) 대법원 2015. 11. 17. 선고, 2012두3491 판결

86) 김완석, 「판례평석」 1인 주주 겸 대표이사에 대한 과다보수 -대법원 2017. 9. 21. 선고, 2015두60884 판결(2017.1 10. 11. 작성), 삼일인포마인, https://www.samili.com/weekly/weekly_view.asp?idx_no=25864, 검색일자: 2022. 6. 21.

87) 대법원 2017. 9. 21. 선고, 2015두60884; 대법원 2019. 7. 11. 선고, 2019두 38199판결(심리 불속행) 외 다수

· 임원이나 감사 등에게 지급하는 성과배분상여금은 사전 약정이 있었다 하더라도 손금에 산입하지 않았음

- 시행령 개정으로 이익처분에 의한 상여금 예외조항을 삭제하면서 주식매수선택권 등 주식기반 성과급을 현행 「법인세법 시행령」 제19조 제19호 및 제19호의2에 따른 주식매수선택권 등으로 이관하여 과다하거나 부당한지 여부를 고려하지 않고 손금으로 처리함

- 성과배분상여금은 현행 「법인세법」에서 달리 규정한 바는 없지만 기업회계기준에 의거하여 당기비용으로 처리하고 과다하거나 부당한지 여부에 따라 손금 여부를 판단함

나) 소정의 급여지급기준을 초과하는 임원 상여금

- 「법인세법 시행령」 제43조 제2항에 따르면 임원의 상여금 중 소정의 급여지급기준을 초과하여 지급한 금액은 손금으로 산입하지 않음⁸⁸⁾

- 소정의 급여지급기준이란 정관·주주총회·사원총회 또는 이사회에 의하여 결정된 급여지급기준을 의미함

- 현행 세법은 ‘급여지급기준’과 관련하여 구체적 사항을 두고 있지 않아, 법인이 재량에 따라 급여지급기준을 높게 설정하고 그 범위 안에서 상여를 지급하면 위법하지 않다는 해석이 가능할 수 있음

다) 지배주주인 임·직원이 정당한 사유 없이 동일 직위의 기타 임·직원보다 초과하여 받는 보수

- 「법인세법 시행령」 제43조 제3항은 ‘지배주주 등인 임·직원의 보수’ 중 정당한 사유 없이 과다하게 지급된 부분은 손금불산입한다고 규정함

88) 「법인세법 시행령」 제43조 제2항

- 법인이 '지배주주 등⁸⁹⁾(특수관계에 있는 자⁹⁰⁾ 포함)인 임·직원'에게 정당한 사유 없이 동일 직위에 있는 지배주주 등 외의 임·직원에게 초과 지급하는 보수 금액은 손금불산입함⁹¹⁾
- '정당한 사유'의 판단기준에 대하여 법령으로 명확하게 정해진 바는 없지만 판례는 다음과 같이 제시함⁹²⁾
 - 해당 임원의 직무내용
 - 법인의 규모와 영업내용, 수익 및 재무 상태
 - 해당 임원의 보수액이 기업의 이익에 좌우되는지 여부 및 법인의 지분과 관련이 있는지 여부
 - 그 법인과 동종·동일 규모의 사업을 영위하는 법인이 통상적으로 지급하는 임원의 보수액
- 소유와 경영이 일치하는 비상장법인인 경우, 해당 규정을 적용하여 지배주주에게 지급하는 과다보수를 제한하기는 용이하지 않을 것으로 보임
- 소규모 비상장법인의 경우 비교가능한 동일 직위에 있는 지배주주 등 외의 임·직원과의 비교가 실질적으로 가능하지 않을 수 있음

89) "지배주주 등"이란 법인의 발행주식총수 또는 출자총액의 100분의 1 이상의 주식 또는 출자지분을 소유한 주주 등으로서 그와 특수관계에 있는 자와의 소유 주식 또는 출자지분의 합계가 해당 법인의 주주 등 중 가장 많은 경우의 해당 주주 등을 의미함(「법인세법 시행령」 제43조 제7항)

90) "특수관계에 있는 자"란 해당 주주 등과 다음 중 어느 하나의 관계에 있는 자를 말함(「법인세법 시행령」 제43조 제8항)

- 가. 친족
- 나. 임원의 임면권의 행사, 사업방침의 결정 등 해당 법인의 경영에 대해 사실상 영향력을 행사하고 있다고 인정되는 자와 그 친족
- 다. 해당 주주 등과 가. 또는 나.에 해당하는 자가 발행주식총수 또는 출자총액의 30% 이상을 출자하고 있는 법인
- 라. 해당 주주 등과 그 친족이 이사의 과반수를 차지하거나 설립을 위한 출연금의 30% 이상을 출연하고 그중 1명이 설립자로 되어 있는 비영리법인
- 마. 다. 또는 라.에 해당하는 법인이 발행주식총수 또는 출자총액의 100분의 30 이상을 출자하고 있는 법인

91) 「법인세법 시행령」 제43조 제3항

92) 수원지방법원 2012. 11. 28. 선고, 2012구합8336판결

- 한편 판례에서는 외부비교를 위해 동종·동일 규모의 사업을 영위하는 법인을 비교 대상으로 하고 있는데⁹³⁾ 이는 법조문을 확대해석한 사례로 볼 수 있음

3) 임·직원 퇴직급여 및 퇴직보험료 등

- 「법인세법 시행령」 제44조는 임·직원의 현실적인 퇴직의 경우⁹⁴⁾에 지급하는 퇴직급여에 한하여 손금 산입을 허용하고, 임원에게 지급하는 퇴직급여 중 일정 한도를 초과하는 금액은 손금으로 인정하지 않음
- 법인이 임원에게 지급한 퇴직급여 중 두 가지 금액 중 어느 하나라도 초과하면 그 초과금액을 손금불산입함⁹⁵⁾
 - 정관에 퇴직급여로 지급할 금액이 정해진 경우 해당 금액
 - 해당 임원이 퇴직하는 날부터 소급하여 1년 동안 해당 임원에게 지급한 총 급여액의 10분의 1에 상당하는 금액에 역년에 의하여 계산한 근속연수(1년 미만은 월수로 계산하되, 1개월 미만의 기간은 불산입)를 곱한 금액⁹⁶⁾
 - 총 급여액이란 “근로를 제공함으로써 받는 봉급·급료·보수·세비·임금·상여·수당과 이와 유사한 성질의 급여”와 “법인의 주주총회·사원총회 또는 이에 준하는 의결기관의 결의에 따라 상여로 받는 소득”을 의미함⁹⁷⁾

93) 수원지방법원 2012. 11. 28. 선고, 2012구합8336판결

94) 현실적인 퇴직의 경우란 법인이 퇴직급여(「근로자퇴직급여 보장법」 제8조 제2항에 따라 지급한 것)를 실제로 지급한 경우로 다음을 포함함(「법인세법 시행령」 제44조 제2항 각 호)

- 법인의 직원이 그 법인의 임원으로 취임한 때
- 법인의 임·직원이 그 법인의 조직변경·합병·분할 또는 사업양도에 의하여 퇴직할 때
- 퇴직급여를 중간정산하여 지급한 때 및 정관 또는 정관에서 위임된 퇴직급여지급규정에 따라 일정 사유로 그때까지의 퇴직급여를 중간정산하여 임원에게 지급한 때

95) 「법인세법」 제19조 제4항; 「법인세법 시행령」 제44조 제4항 및 제5항

96) 이 경우 해당 임원이 직원에서 임원으로 된 때에 퇴직금을 지급하지 않은 경우 직원으로 근무한 기간을 근속연수에 합산할 수 있음

97) 「소득세법」 제20조 제1항 제1호 및 제2호에 따른 금액(단, 비과세소득 및 손금에 산입하지 않은 금액은 제외함)

- 「법인세법 시행령」 제44조의2에 따르면, 임·직원의 퇴직급여를 지급하기 위하여 납입하거나 부담하는 보험료·부금 또는 부담금(이하 '퇴직보험료'라 함) 중 다음 사항 외의 금액은 손금불산입함⁹⁸⁾
 - (퇴직연금 등) 내국법인이 임·직원의 퇴직을 퇴직급여의 지급사유로 하고 임·직원을 수급자로 하는 연금으로서 일정 기관에 부담금⁹⁹⁾으로 지출하는 금액
 - (확정기여형 퇴직연금 등의 부담금) 퇴직연금 등으로 지출하는 금액 중 확정기여형 퇴직연금에 해당하는 것은 전액 손금산입함
 - 단, 임원에 대한 부담금은 임원의 퇴직 시까지 법인이 부담한 부담금의 합계액을 퇴직급여로 보고, 손금산입한도 초과금액이 있는 경우 해당 금액을 손금불산입 또는 익금산입함¹⁰⁰⁾
 - (확정기여형 퇴직연금 등 외의 부담금) 퇴직연금 등 중 확정기여형 퇴직연금 등의 부담금을 제외한 금액은 법정 산식에 따른 금액¹⁰¹⁾에서 직전 사업연도종료일까지 지급한 부담금을 뺀 금액을 한도로 손금에 산입함¹⁰²⁾

98) 「법인세법 시행령」 제44조의2

99) 보험회사, 신탁업자·집합투자업자·투자매매업자 또는 투자중개업자, 은행, 근로복지공단 중 하나의 기관이 취급하는 퇴직연금을 말함

100) 퇴직일이 속하는 사업연도의 부담금 중 손금산입 한도 초과금액 상당액을 손금불산입하고, 손금산입 한도 초과금액이 퇴직일이 속하는 사업연도의 부담금을 초과하는 경우 그 초과금액은 퇴직일이 속하는 사업연도의 익금에 산입함

101) 법정 산식에 따른 금액 = Max(①, ②)

① 해당 사업연도종료일 현재 재직하는 임·직원 전원이 퇴직할 경우 퇴직급여로 지급되어야 할 금액의 추계액에서 해당 사업연도종료일 현재 퇴직급여충당금을 공제한 금액에 상당하는 연금에 대한 부담금

② 'a+b'의 값에서 해당 사업연도종료일 현재의 퇴직급여충당금을 공제한 금액에 상당하는 연금에 대한 부담금

③ 「근로자퇴직급여 보장법」 제16조 제1항 제1호에 따른 금액

④ 해당 사업연도종료일 현재 재직하는 임·직원 중 확정기여형퇴직연금제도에 가입하지 않은 사람 전원이 퇴직할 경우에 퇴직급여로 지급되어야 할 금액의 추계액과 확정기여형퇴직연금제도에 가입한 사람으로서 그 재직기간 중 가입하지 않은 기간이 있는 사람 전원이 퇴직할 경우에 그 가입하지 않은 기간에 대하여 퇴직급여로 지급되어야 할 금액의 추계액을 더한 금액

102) 둘 이상의 부담금이 있는 경우에는 먼저 계약이 체결된 퇴직연금 등의 부담금부터 손금에 산입함

3. 보수의 적정성 관련 판례

가. 회사법

- 우리나라 판례는 이사 보수의 적정성과 관련하여 「상법」상 명문의 규정이 없음에도 구체적 보수가 과다하다고 판단하는 경우 해당 보수 약정을 무효로 보는 입장임¹⁰³⁾
- 이사 보수는 실제 이사의 직무 수행이 이루어져야 하므로 보수의 형식을 빌려 회사 재산을 유용하기 위한 수단으로 사용된 경우 횡령·배임 등의 범죄행위에 해당될 수 있음¹⁰⁴⁾
 - 주주총회나 이사회 결의에 의하여 주식회사의 임원에 대한 추상적인 보수액이 결정되었다고 하더라도 실제 회사 업무를 전혀 수행하지 않는 임원은 보수지급청구권이 발생하지 않음¹⁰⁵⁾
 - 특히 주식회사의 총 주식을 한 사람이 소유하는 1인회사의 경우 「상법」 제388조의 적용이 상대적으로 덜 엄격하다는 점에 유의할 필요가 있음
 - 1인회사가 아닌 주식회사에서는 특별한 사정이 없는 한, 주주총회의 의결정족수를 충족하는 주식을 가진 주주들이 동의하거나 승인하였다는 사정만으로 주주총회에서 그러한 내용의 결의가 이루어질 것이 명백하다거나 또는 그러한 내용의 주주총회 결의가 있었던 것과 마찬가지로 볼 수는 없음¹⁰⁶⁾

103) 대법원은 이사의 보수 청구권을 부정하기 위해 일련의 사실관계가 위법행위라는 결론을 도출하면서 보수의 수준이 현저히 불균형할 것을 요구하여 예외적이고 극단적인 경우에 한하여 보수의 적정성 판단에 개입하는 것으로 보임(황남석, 2020, p. 195)

104) 실질적인 직무를 수행하지 않는 이른바 명목상 이사·감사도 회사의 기관으로서 회사가 사회적 실체로서 성립하고 활동하는 데 필요한 기초를 제공함과 아울러 「상법」이 정한 권한과 의무를 갖고 의무 위반에 따른 책임을 부담하는 것은 일반적인 이사·감사와 다를 바 없으므로 오로지 보수 지급이라는 형식으로 회사의 자금을 개인에게 지급하기 위한 방편으로 이사·감사로 선임한 것이라는 등의 특별한 사정이 없는 한 회사에 대하여 「상법」 제388조, 제415조에 따라 정관의 규정 또는 주주총회의 결의에 의하여 결정된 보수청구권을 가짐(대법원 2015. 7. 23. 선고, 2014다236311 판결)

105) 대법원 2007. 6. 1. 선고, 2006도1813 판결

106) 대법원 2020. 6. 4. 선고, 2016다241515, 241522 판결

- 반면 1인회사의 경우 주주총회 소집절차에 하자가 있거나 주주총회의사록이 작성되지 않았더라도, 1인주주의 의사가 주주총회의 결의내용과 일치한다면 증거에 의하여 결의가 있었던 것으로 볼 수 있음¹⁰⁷⁾

- 물론 회사 운영자 등이 그 내부 절차를 거쳐 고문 등을 위촉하고 급여를 지급한 행위가 업무상 횡령으로 인정되기 위해서는 그와 같이 고문 등을 위촉할 필요성이나 정당성이 명백히 결여되거나 그 지급되는 급여가 합리적인 수준을 현저히 벗어나는 경우이어야 함¹⁰⁸⁾

□ 판례에서는 이사 보수의 적정성 판단기준을 구체적으로 제시하고 있지 않지만 이사의 직무 수행과 그 지급받는 보수 사이에 합리적 비례관계가 유지되어야 한다는 입장임¹⁰⁹⁾

- 적정한 수준의 보수는 '이사가 회사에 대하여 제공하는 직무와 그 지급받는 보수 사이에서 합리적 비례관계가 유지되고, 회사의 채무 상황이나 영업실적에 비추어 합리적인 수준을 벗어나서 현저히 균형성을 잃을 정도로 과다하지 않은 수준'으로 정의할 수 있음

나. 법인세법

□ 「법인세법」 제26조의 '과다하거나 부당'하다고 인정하는 인건비에 대하여 판례는 다음과 같은 판단기준(이하 보수의 적정성 판단기준)을 토대로 제반 상황을 종합적으로 고려함¹¹⁰⁾

- 임원의 직무수행, 기여도, 성과
- 법인의 영업이익에서 보수가 차지하는 비중과 규모
- 해당 법인 내 다른 임원들의 보수와의 현저한 격차 유무

107) 대법원 1976. 4. 13. 선고, 74다1755 판결; 대법원 2004. 12. 10. 선고, 2004다25123 판결 등

108) 대법원 2013. 6. 27. 선고, 2012도4848 판결

109) 대법원 2015. 9. 10. 선고, 2015다213308 판결; 대법원 2016. 1. 28. 선고, 2014다11888 판결

110) 대법원 2017. 9. 21. 선고, 2015두60884; 대법원 2019. 3. 14. 선고, 2018두63686 판결(심리불속행); 대법원 2019. 7. 11. 선고, 2019두 38199판결(심리불속행) 외 다수

- 동종업계 임원들 보수와의 현저한 격차 유무
 - 정기적·계속적으로 지급할 가능성
 - 보수의 증감추이 및 법인의 영업이익 변동과의 연관성
 - 다른 주주에 대한 배당금 지급 여부
 - 법인 소득을 부당하게 감소시키려는 주관적 의도
- 「법인세법 시행령」 제43조 제1항의 '이익처분에 의하여 지급하는 상여금'에 대해 최근 판례는 법인 소득을 분여하기 위한 보수의 형식을 취한 실질적인 이익처분으로 인한 상여금으로 봄¹¹¹⁾
- 당초 이익잉여금 처분계산서에 처분항목으로 기재되어 주주총회의 승인을 얻고 지급되는 것을 의미하였음¹¹²⁾
 - 그러나 최근 보수의 적정성 판단기준을 토대로 제반 사정을 종합적으로 고려할 때 과다한 보수는 주로 법인에 유보된 이익을 분여하기 위하여 대외적으로 보수의 형식을 취한 것으로 이익처분으로 손금불산입되는 상여금과 실질이 동일하다고 해석함¹¹³⁾
 - 지배주주인 임원(그 지배주주와 특수관계가 있는 임원)에게 지급한 과다 보수를 전제로 함
- 「법인세법 시행령」 제43조 제2항에서 말하는 소정의 '급여지급기준'은 임원 보수의 한도를 정하는 것 외¹¹⁴⁾에 구체적인 지급기준이 규정되어 있어야 함¹¹⁵⁾

111) 대법원 2017. 9. 21. 선고, 2015두60884; 대법원 2019. 7. 11. 선고, 2019두 38199판결(심리불속행) 외 다수

112) 대법원 2015. 11. 17. 선고, 2012두3491 판결; 여기서 법인세법 제19조 제1항의 잉여금의 처분, 동법 제20조 1항의 잉여금의 처분, 동법 시행령 제43조 제1항의 이익처분은 모두 동일한 의미임 (김완석·황남석, 2017, p. 407)

113) 대법원 2019. 3. 14. 선고, 2018두63686판결(심리불속행); 부산고등법원(창원) 2018. 10. 17. 선고, 2018누10674 판결

114) 대법원 2013. 7. 12. 선고, 2013두4842 판결

115) 대법원 2019. 3. 14. 선고, 2018두63686 판결(심리불속행); 부산고등법원(창원) 2018. 10.17. 선고, 2018누10074

- 정관·주주총회·사원총회 또는 이사회에 결의는 당해 법인에서 이루어진 것을 의미함
 - 외국법인의 국내 자회사인 내국법인이 전 세계 그룹사에 적용되는 급여지급규정에 따라 임·직원에게 상여금을 지급할 때는 소정의 급여지급규정에 해당하지 않음¹¹⁶⁾
 - 해당 기간 회사의 경영실적, 개인별 경력, 업무능력 및 업적 평가, 주주 임원의 경우 이익배당 여부 등 구체적 지급기준이 규정되어 있어야 함¹¹⁷⁾
 - 예를 들어 이사회 결의를 기초로 임대수입의 10% 이내 성과상여금을 매년 지배 주주인 임원에게 지급하기로 한 건에서 성과상여금의 개별적·구체적인 지급기준이나 성과평가방법을 정함이 없다고 봄¹¹⁸⁾
 - 소정의 급여지급규정에서 정하는 임원 보수 한도를 초과하여 지급한 보수에 대해 부과처분 이후 소급하여 주주총회에서 의결된 지급기준은 적법한 임원 보수지급 기준에 해당하지 않음¹¹⁹⁾
 - 정관·주주총회에서 보수 한도를 정하고 구체적인 기준 없이 보수 배분을 이사회에 위임하는 경우에는 소정의 급여지급기준에 해당하지 않음
- 「법인세법 시행령」 제43조 제3항에 따라 지배주주 등 임·직원의 보수가 ‘정당한 사유’ 없이 동일 직위에 있는 임·직원의 보수액을 초과할 때 그 초과액은 손금으로 보지 않는데, 이때 ‘정당한 사유’ 여부의 판단기준은 다음과 같음¹²⁰⁾

116) 대법원 2018. 4. 26. 선고, 2018두32163 판결(심리불속행); 서울행정법원 2016. 9. 30. 선고, 2015구합58164 판결; 대법원 2019. 4. 25. 선고, 2019두30249 판결(심리불속행); 서울고등법원 2018. 11. 23. 선고, 2018누45369 판결; 조심2016서1418 판결, 2017. 1. 23.

117) 예를 들면 주주총회결의를 통해 마련한 임원보수규정은 상여금의 한도액만 정하고 있을 뿐 구체적인 성과의 평가방법, 지급방법, 지급재원 등을 따라 규정하고 있지 않고…(중략)…실제 달성한 영업 이익 및 매출액이 아니라 매년말의 추정손익에 따라 지급하거나(대법원 2019. 7. 11. 선고, 2019두 38199판결(심리불속행)); 주주총회 결의에 의해 결정된 ‘임원상여금 규정’은 특별한 기여가 있는 경우 이사회의 결의를 얻어 특별상여금을 한도 내에서 지급할 수 있다고 규정하고 특별상여금의 구체적인 집행방법 등은 대표이사에게 일임한 건에서 특별상여금의 지급 여부나 지급 가능 액수에 대한 구체적인 기준이 없고 특별한 기여 여부에 대한 구체적인 심사나 의결이 없으므로 …(중략)… 소정의 ‘급여지급기준’에 해당한다고 볼 수 없음(대법원 2019. 3. 14. 선고, 2018두 63686 판결(심리불속행), 부산고등법원(창원) 2018. 10. 17. 선고, 2018누10074 판결

118) 대법원 2017. 4. 27. 선고, 2014두6562 판결

119) 대법원 2019. 4. 25. 선고, 2019두30249 판결(심리불속행); 서울고등법원 2018. 11. 23. 선고, 2018누45369 판결; 조심2016서1418, 2017. 1. 23.

120) 수원지방법원 2012. 11. 28. 선고, 2012구합8336 판결

- 해당 임원의 직무내용
 - 법인의 규모와 영업내용, 수익 및 재무상태
 - 해당 임원의 보수액이 기업의 이익에 좌우되는지 여부 및 법인의 지분과 관련이 있는지 여부
 - 그 법인과 동종·동일 규모의 사업을 영위하는 법인이 통상적으로 지급하는 임원의 보수액
- (입증책임) 과세처분에 대한 입증책임은 과세관청에 있으나, 손금불산입 대상인 임원의 과다 보수에 직무집행의 대가가 포함되어 있어 그 부분은 손금산입 대상이 된다는 점에 대한 입증책임은 납세의무자에게 부과됨
- 과세처분에 있어서 입증책임은 과세관청에 있고, 과세부과처분의 취소를 구하는 항고소송에 있어서도 실체상의 과세요건뿐만 아니라 부과절차상의 적법요건에 대하여도 이를 구비하였음을 과세관청이 입증해야 함¹²¹⁾
 - 그러나 구체적인 소송과정에서 경험칙에 비추어 과세요건사실이 추정되는 사실이 밝혀지면 과세관청의 입증에 상반되는 주장과 입증은 납세의무자에게 그 책임이 돌아감¹²²⁾
 - 임원에게 지급한 보수가 손금에 산입하지 않는 과다보수로 판정될 때 해당 보수액에 직무집행의 대가가 일부 포함되어 있어 그 부분은 손금으로 산입하여야 한다는 입증책임은 납세의무자에게 있음¹²³⁾

121) 대법원 1984. 12. 11. 선고, 84누225 판결

122) 대법원 1984. 7. 24. 선고 84누124 판결; 대법원 1987. 12. 12. 선고, 87누811판결; 대법원 2016. 9. 9. 선고, 2016두46335 판결; 대법원 2017. 11. 29. 선고, 2017두55312판결 외 다수

123) 대법원 2017. 9. 21. 선고 2015두60884판결 외 다수

Ⅲ. 주요국의 인건비 필요경비 공제제도

1. 미국

가. 회사법

1) 이사 보수의 결정

- 미국 주 회사법¹²⁴⁾은 이사 보수의 결정을 통상적으로 이사회에 부여함
 - 미국 개정모범회사법¹²⁵⁾ 제8.11조는 정관 또는 업무규칙에 다른 정함이 없으면 이사회가 이사 보수를 결정할 수 있도록 정함
- 미국 상장회사의 경우 독립적인 사외이사로 구성된 보수위원회(compensation committee)¹²⁶⁾에서 이사 보수를 결정하고 감독함¹²⁷⁾

124) 미국의 50개 주(州)는 회사법의 제정권을 가지고 있기 때문에 주 회사법은 통일되어 있지 않고 대부분 주의 회사법은 일반적으로 인정된 법원칙을 의미하는 정도의 개념이라고 평가됨(권재열 외, 2014, p. ii)

125) 미국 변호사협회의 회사법위원회가 마련한 회사법 모델이며 미국 일부 주정부는 모범회사법을 각 주의 상황에 맞게 변경하여 적용함

126) 대표이사가 막대한 이익을 챙기거나 회사로부터 저리로 엄청난 금액의 무담보대출을 받았던 미국 엔론(Enron) 등 사태 이후 기업지배구조 강화목적으로 2002년 「사베인스-옥슬리법(Sarbanes-Oxley Act 2002)」이 제정되고 이 영향으로 1933년 「증권법」, 1934년 「증권거래법」 등을 개정하여 상장회사는 독립된 이사로만 이루어진 감사위원회, 지명-지배구조위원회, 보수위원회를 의무적으로 설치하게 됨(염미경, 2015, p. 245)

127) 미국 주 회사법에서는 보수위원회나 주주총회 권고안 결의와 같은 규정을 마련하고 있지 않아 주로 증권법과 증권거래소 규칙에 의해 규제됨(한상용·문혜정, 2020, pp. 39~42)

- 미국 「증권거래법」 제14조에 따라 일정 규모 이상의 상장회사¹²⁸⁾는 주주총회에서 개별 임원 보수에 대한 주주 의견을 수렴하여야 함
 - 주주총회 권고안 결의제도(say-on-pay)라 하며, 이사회에서 결정한 임원 보수에 대해 주주총회 권고안으로 의견을 표명할 수 있음¹²⁹⁾
 - 이러한 결의는 3년에 1회 이상 실시되어야 하고 그 결의의 빈도는 6년에 1회 이상 별도로 주주총회에서 결의함¹³⁰⁾

- 보수위원회가 이사보수를 결정할 때는 회사목표, 회사성과, 주주의 이익을 고려하여 보수의 적정성 여부를 결정하여야 함¹³¹⁾
 - 보수위원회는 최고경영진 보수는 회사의 목표 및 목적을 고려하고 CEO의 성과를 평가하여 결정하여야 함¹³²⁾
 - 그리고 최고경영진에게 장기 인센티브를 부여하기 위한 요소를 결정할 때에는 회사의 성과와 주주의 이익, 그리고 유사기업, 유사직책의 장기인센티브 가치 등을 고려하여야 함¹³³⁾

- 보수의 적정성을 판단할 때 미국 판례는 구체적 판단기준은 제시하지 않고 균형성 기준이나 훼손기준을 사용함¹³⁴⁾

128) 1934년 「증권거래법」 제12조에 의하여 등록된 증권을 발행하고 위임장권유규칙을 따라야 하는 증권 발행자를 의미함. 다만 동법 제14A(e)조에서 SEC가 일정한 부류의 발행자에 대하여 그 공시에 관한 적용을 면제할 수 있음(염미경, 2015, p. 253, 각주 36)

129) 미국 증권거래위원회(SEC)는 1992년부터 이사보수 사안을 주주총회 안건제안(proxy proposal)에 포함하였고 2010년 발효된 「도드-프랭크법(Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act)」 제951조에 의해 신설한 미국 「증권거래법」 제14조에서 상장회사의 개별 임원 보수에 대한 주주 승인권 규정을 도입함(Stephani A. Mason & Ann F. Medinets & Dan Palmon, 2016, pp. 273~322)

130) Dodd-Frank Act §951; Securities Exchange Act of 1934 §14A(a)(2).

131) 2008년 금융위기 극복을 위해 제정된 「긴급경제안정법(Emergency Economic Stabilization Act; EESA)」과 미국 「경제회복 및 재투자법(American Recovery and Reinvestment Act; ARRA)」은 금융기관 임원의 과다 보수를 규제하기 위해 연간 50만달러 이상 보수 한도 규정을 두면서, 주주총회 권고안 결의, 임원보수 및 지배구조 개선 등 일련의 조치를 취함(염미경, 2015, p. 246)

132) NYSE Manual §303A.05(b)(i)

133) Commentary to NYSE Manual §303A.05(b)

134) 임재연, 2008, pp. 43~45.

- 균형성 기준(proportionality test)에 따르면 이사 보수액과 회사가 받은 이사 용역의 가치 사이에 합리적 관련이 있어야 한다는 원칙임
- 훼손 기준(waste test)은 보수의 과다성이 중대하여 회사재산의 훼손에 해당하는 경우에는 경영판단원칙¹³⁵⁾이 적용하지 않는다고 봄
 - 훼손으로 인정되는 경우는 보수가 사실상 증여에 해당하거나 보수에 대등하는 실질적 대가가 없거나 회사에 불필요한 것 등에 해당하는 경우임¹³⁶⁾

2) 이사 보수 공시

- 1934년 「증권거래법」에 따라 공시의무가 있는 회사는 Regulation S-K에 따라 위임장 설명서(proxy statement) 등에 이사 보수 관련 정보를 공개하여야 함
- SEC Regulation S-K Item 402는 공개대상 임원의 보수 공개에 대한 중요 사항을 정함
 - 공개대상 임원은 직전 사업연도 기준 (i) 주요 경영임원(principal executive officer) (ii) 주요 재무임원(principal financial officer), (iii) PEO 및 PFO를 제외한 집행 임원 중 보수액이 상위인 3인 (iv) 직전 사업연도 말 회사의 집행임원으로 재직하지 않았으나 그 사정이 없었으면 앞의 (iii)에 따라 보수가 공개될 개인(최대 2인)임¹³⁷⁾
 - 보수에 관한 논의와 분석(Compensation Discussion and Analysis; CD&A)이라는 항목을 통해 기본적인 보수정책, 보수결정방법, 구체적인 성과지표, 임원보수와 회사성과의 연관성을 공시함¹³⁸⁾
 - 보수정책과 이사 보수의 결정에 있어서 직전의 보수승인결의의 결과를 고려하였는지 여부와 만일 고려하였다면 그 고려방법, 그리고 집행임원의 보수결정과 보수정책에 미치는 영향 등을 공시하여야 함

135) 보수가 통상 경영활동의 일환으로 결정되는 경우 이 결정은 경영판단원칙(business judgement rule)에 의해 보호받고 사법심사의 대상이 되지 않는다고 봄(임재연, 2008, p. 42)

136) 임재연(2008), p. 45.

137) SEC Regulations S-K Item 402(a)(3)

138) SEC Regulation S-K Item 402(b)(vii)

- 보수요약표(Summary Compensation Table)를 이용하여 공개대상 임원에 대해 과거 3개 사업연도 동안의 개인별 보수내역을 공시함¹³⁹⁾
 - 공개대상 임원 보수는 급여(Salary), 상여금(Bonus), 주식(Stock Awards), 주식 매수선택권(Option Awards), 비주식형 인센티브플랜 보상(Non-Equity Incentive Plan Compensation), 연금플랜 및 이연보상제도의 가치증가분(Change in pension value and non-qualified deferred compensation), 기타 보상(All other compensation) 등 모든 유형의 보수를 포함함
- 이 외에도 주식기반보수, 퇴직연금, 비직격 이연보상플랜 등의 세부 내역을 공개하여야 함

- 연차보고서 등을 제출하는 상장회사 등은 임원 보수의 적정성 여부를 주주가 용이하게 판단할 수 있도록 직원보수 대비 임원보수의 격차비율을 2017년부터 공개하도록 함¹⁴⁰⁾
 - 상장기업 최고경영자의 보수와 최고경영자를 제외한 모든 직원의 연간 보수액 중간 값을 공개하고 최고경영자와 직원 간 보수 비율을 공개하여야 함

- 2022년 12월 16일 이후 종료하는 회계연도부터 상장회사 등은 이사 보수와 성과와의 상관관계 관련 정보를 공개하여야 함^{141), 142)}
 - 임원 보수와 재무적 성과 간의 상관관계를 나타내는 다음과 같은 정보를 공개하여야 함

139) SEC Regulation S-K Item 402(c)

140) 2010년 「도드-프랭크 월스트리트 개혁 및 소비자 보호법(the Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act of 2010, 도드-프랭크법)」 제953조 (b)에 따라 SEC는 SEC Regulation S-K Item 402(u) 규정을 마련함(SEC, SEC Adopts Rule for Pay Ratio Disclosure, <https://www.sec.gov/news/press-release/2015-160>, 검색일자: 2022. 9. 6.)

141) 2010년 「도드-프랭크법에 의해 신설된 1934년 증권 거래법」 제14조(i)는 SEC가 상장회사에 임원 보수의 실제 지급액과 재무성과 간의 관계를 공개하도록 요구하는 규칙을 마련하도록 요구함. 2015년 4월 SEC는 성과급 공개 요구 규정을 마련하기 위해 SEC Regulation S-K Item 402(v) 수정안을 제안하였고 2022년 8월 25일자로 채택함(SEC Adopts Pay Versus Performance Disclosure Rules, <https://www.whitecase.com/insight-alert/sec-adopts-pay-versus-performance-disclosure-rules>, 검색일자: 2022. 9. 6.)

142) SEC Regulation S-K Item 402(v); U.S. SECURITIES AND EXCHANGE COMMISSION, FACT SHEET Pay Versus Performance <https://www.sec.gov/files/34-95607-fact-sheet.pdf>

- 최근 5년간 최고경영자 또는 공개대상 임원의 보수 실제 지급액 정보와 주주총이익(Total Shareholder Return; TSR), 순소득, 다른 성과지표 정보
- 보수의 실제 지급액과 성과지표 간 상관관계 설명
- 공개대상 임원의 보수 실제 지급액과 연관성을 결정하기 위해 사용한 재무성과 측정치(최소 3개에서 최대 7개)

나. 법인세법

1) 법인세법상 필요경비로 보는 인건비

- 미국세법 §162(a)는 사업상 필요경비(손금)와 관련하여 과세연도 중 거래와 사업을 영위하면서 지급하거나 발생한 통상적이고 필요한(ordinary and necessary) 비용은 총소득에서 공제하는 것을 허용함¹⁴³⁾
- 임원이나 사용인이 실제 제공한 인적용역에 대한 보수(인건비)도 §162(a)(1)에 따라 통상적이고 필요한 비용으로 공제할 수 있지만 적정한(reasonable) 수준인 경우에 한함¹⁴⁴⁾
 - 적정하고 진정한 보수(reasonable and true compensation)는 유사한 상황에서 유사한 기업이 유사한 용역에 대해 일반적으로 지급하는 금액으로 가정함¹⁴⁵⁾
 - 상여(bonuses)를 실제 제공된 역무에 대한 추가 급여로 지급할 때 그 상여 등이 제공된 용역에 대한 적정한 보수의 수준을 초과하지 않는 경우에 한해 필요경비(손금)로 공제할 수 있음¹⁴⁶⁾

143) IRC § 162 (a) In general:

There shall be allowed as a deduction all the ordinary and necessary expenses paid or incurred during the taxable year in carrying on any trade or business, including (1) a reasonable allowance for salaries or other compensation for personal services actually rendered:...

144) IRC §162(a)(1); Treas. Reg §1.162-7(a)

145) Treas. Reg. §1.162-7(b)(3)

2) 보수의 적정성(reasonableness)

- §162(a)(1)에 따른 보수의 적정성 판단은 주로 단일 또는 소수 주주로 구성된 법인 (폐쇄법인, closed corporation)의 주주인 임원(이사)에게 지급하는 보수를 살펴 보는 데 주로 적용됨¹⁴⁷⁾
 - 외관상 급여로 지급되었더라도 실제로 인적용역이 제공되지 않거나, 주식 보유를 원인으로 하는 배당(distribution)인 경우 해당 인건비는 필요경비(손금)로 공제할 수 없음¹⁴⁸⁾, 149)
 - 유사 용역에 대해 통상적으로 지급되는 보수를 초과하고, 초과 지급이 임원이나 종업원의 보유 주식과 상당하거나 밀접한 관계가 있는 경우 초과 지급은 보유 주식에 대한 이익 분배로 간주함¹⁵⁰⁾
 - 미국 법원은 지배주주 임원(controlling shareholder-executives)에게 지급되는 과다 보수에 대해 재량적인 보수 결정과 외관상 보수를 가장한 이익분배를 염두에 두고 과다 보수의 공제 여부를 결정해야 한다고 봄¹⁵¹⁾

- 보수의 적정성 판단기준은 미국 세법에서 명확하게 다루지 않고 주로 법원 판례를 통해 성립하는데, 이때 미국 법원은 주로 다중요인 접근방식 또는 독립투자자 접근방식을 취함¹⁵²⁾

146) Treas. Reg §1.162-9 - Bonuses to employees.

147) Bittker & Lokken(2004). ¶ 6.1 at 6-3

148) Treas. Reg §1.162-7(b)(1)

149) 소수 주주로 구성된 폐쇄법인이 이익분배를 정기적으로 하지 않는 것을 통해 주주인 종업원이 수령하는 과다보수는 사실상 위장 배당(disguised dividend)으로 볼 수 있고(Mayson Mfg. Co. v. Commissioner, supra, 178 F.2d at 119; Rev. Rul. 79-8); 폐쇄법인이 이익의 미미한 부분 이상을 배당하지 못한 것은 법인이 주주인 종업원에게 지급하는 보수의 공제 가능성을 결정할 때 매우 유의해야 할 요인임(Rev. Rul. 79-8; see Mayson Mfg. Co. v. Commissioner, supra, 178 F.2d at 119.6)

150) Treas. Reg §1.162-7

151) Caledonian Record Publishing Co. v. United States, 579 F. Supp. 449 (1983); Levenson and Klein, Inc. v. Commissioner, 67 T.C. 694, 709(1977); Perlmutter v. Commissioner, 373 F.2d 45 (1967)

152) Mullane(2009), p. 19, 각주 84; 김재승(2013), p. 224.

가) 다중요인 접근방식(multi-factor approach)

- 미국 법원은 자격, 회사 기여도, 보수에 대한 내부 및 외부 비교 등 다양한 요소를 고려하여 보수의 적정성을 판단하는데 이를 다중요인 접근방식이라 함
- 다중요인 접근방식은 미국 법원이 제시하는 평가 요소별로 21가지 요소평가, 9가지 요소평가, 7가지 요소평가, 5가지 요소평가로 구분함
 - FOOS 사건¹⁵³⁾에서 제시한 21가지 요소는 다음과 같음
 - ① 임원의 자격요건과 숙련도 ② 직무의 성격, 내용, 범위 ③ 책임과 관여시간 ④ 사업 규모 및 난이도 ⑤ 노력의 성과 ⑥ 유사 업종, 유사 직책의 보수 수준 ⑦ 유능한 임원의 희소성 ⑧ 총소득(순소득)금액 대비 보수 비율 ⑨ 다른 사용인에 대한 급여 지급기준 ⑩ 과거 임원 보수지급 현황 ⑪ 사용자의 고용 개시 및 유지에 대한 임원 책임 ⑫ 보수 결정시점 ⑬ 이사회 결정 여부 ⑭ 주주-임원의 보수와 지분 간 상관관계 ⑮ 배당 연혁 ⑯ 노사 자유교섭을 토대로 인적용역 제공 전에 합의된 조건부 보상 기준 ⑰ 과거 보상지급기준 ⑱ 일관된 지급기준에 따른 보수지급 ⑲ 일반적 경제상황 ⑳ 고용유지 유인책 여부 ㉑ 보수지급 이후 회사의 재정상황 조사
 - Mayson 사건¹⁵⁴⁾에서 제시한 9가지 요소는 다음과 같음
 - ① 임원 자격요건 ② 직무의 성격, 내용, 범위 ③ 사업 규모 및 난이도 ④ 총소득(순소득)금액 대비 보수 비율 ⑤ 일반적 경제상황 ⑥ 주주 배당과 보수 비율 ⑦ 유사 업종, 유사 직책의 보수 수준 ⑧ 전체 사용인에 대한 급여지급기준 ⑨ 폐쇄 법인인 경우 과거 임원 보수액
 - Edwin's Inc. 사건¹⁵⁵⁾에서 제시한 7가지 요소는 다음과 같음
 - ① 직무의 유형과 내용 ② 유능한 임원의 희소성 ③ 임원의 자격 요건과 능력 ④ 사업 벤처 기여도 ⑤ 기업의 순이익 ⑥ 유사 직업 또는 유사 직책의 보수 수준 ⑦ 사업의 고유 특징

153) Helen L. Foos v. Commissioner. Courtney F. Foos, Jr. and Constance Foos v. Commissioner. United States Tax Court.41 T.C.M. 8631981)

154) Mayson Mfg. Co. v. Commissioner of Internal Revenue, 178 F.2d 115 (6th Cir. 1949)

155) Edwin's, Inc. v. United States, 501 F.2d 675 (7th Cir. 1974)

- Elliotts 사건¹⁵⁶⁾의 5가지 요소는 다중요인 평가 중에서 대표적으로 사용되는데 회사 재무상태, 시장에서의 회사 역할, 그 역할을 수행하는 임원의 책임관계를 중심으로 회사 내부 비교와 외부 비교를 통해 보수의 적정성을 검토하고 이해관계가 없는 독립적인 투자자의 관점에서 모든 요소를 종합하여 판단함¹⁵⁷⁾
 - ① 임원 역할: 직위, 근무 시간, 수행업무에 대한 의무, 특별 의무 및 역할
 - ② 외부 비교: 유사 업종, 유사 직책의 보수 수준
 - ③ 회사 특징: 총소득, 순이익, 자본 가치, 경제적 적정성
 - ④ 잠재적 이해 상충: 해당 임원이 단독 또는 지배 주주인 경우 및/또는 보수의 대부분이 '상여'로 지급되는 경우 이익배당을 인건비로 '위장'하는 능력
 - ⑤ 일관된 지급기준에 따른 보수지급
- 다중요인 접근방식은 자격, 회사 상황, 유사 업종, 유사 직책의 비교 등을 통해 다각적으로 사실관계를 고려한다는 측면에서는 바람직하지만 다음과 같은 비판이 있음¹⁵⁸⁾
 - 법원별로 다중요인을 전부 고려하거나 또는 일부 요인만을 고려하는 등 서로 다른 요인 사용방법을 채택하고, 일부 요인만을 사용하는 경우 그 선택에 자의성이 관여됨
 - 각 요인의 가중치가 명확하지 않고 중요성을 판단하기 어려움
 - 다수 요인의 결과가 일관되지 않은 경우 평가 요인을 토대로 적정성을 결정할 수 없음
- 나) 독립 투자자 접근방식(independent investor approach)
 - 독립 투자자 접근방식은 가상의 독립 투자자의 입장에서 관련 사실을 검토하여 자기 자본 투자수익률에 관심을 가질 것으로 예상되는 투자자가 보수 수준을 감당할 수 있었는지 여부를 평가함¹⁵⁹⁾

156) Elliotts, Inc. v. Commissioner, 716 F.2d 1241(9th Cir.1983)

157) Mullane(2009), p. 19; 김재승(2013), p. 233.

158) 林 幸一(2013), p. 132.

159) Mullane(2009), p. 19.

- 해당 법인의 투자수익률이 다른 유사 법인의 그것과 동일하거나 그 이상인 경우 독립 투자자가 승인한 임원 보수는 적정한 수준이며 이익분배(배당)로 볼 수 없음을 의미함

- 독립 투자자 접근방식은 단독으로 사용되기보다는 다중요인 평가기준을 사용하면서 한 요소로 사용하는 경우가 일반적임¹⁶⁰⁾
- 그러나 다중요소 접근방식을 대체하거나 재검증하기 위해 독립 투자자 접근방식을 사용한 판례도 다수 존재함¹⁶¹⁾
 - Exacto Spring 사건¹⁶²⁾: 제7순회구 연방항소법원은 7가지 다중요인을 사용하여 보수의 적정성을 판단한 조세법원의 원심에 대해 요인별 가중치를 두지 않고 직무 유형, 유능한 임원의 희소성, 기여도와 같은 요인은 의미하는 바가 동일하다고 판시하면서 독립 투자자가 자본이익률과 보수 수준의 승인 가능성을 검토하여 적정한 수준의 보수라고 판결함
 - Dexsil 사건¹⁶³⁾: 제2순회구 연방항소법원은 투자자본이익률의 관점에서 보수의 적정성을 판단해야 한다고 판시하면서 독립 투자자 접근방식을 고려하지 않은 조세법원의 원심 판결을 취소함
 - Menard 사건¹⁶⁴⁾: 제7순회구 연방항소법원은 보수의 적정성을 판단할 때 자기 자본이익률이 18% 이상으로 동종업계 평균인 15.5%보다 크기 때문에 유사 업종의 유사 직책 보수의 비교는 성립하지 않는다고 판시함

160) 김재승(2013), p. 233.

161) 林 幸一(2013), pp. 136~139.

162) Exacto Spring Co. v. Comr. 196 F. 3d 833 (7th Cir. 1999); 1999 U. S. App. LEXIS 29988

163) Dexsil Corp. v. Comr., 147 F. 3d 96 (2d Cir. 1998)

164) Menard v. Comr. 560 F. 3d 620 (7th Cir. 2009), rev'g 88 T. C. M. 229 (2004); supp. opin., T. C. Memo20053

3) 이사 보수의 필요경비(손금) 공제 한도 특례규정

- 미국은 1984년 이후부터 §162(a)(1)의 ‘적정한 수준의 보수’ 규정 외 특정 임원 보수에 대한 필요경비(손금) 공제 한도를 두고 그 한도를 초과하는 금액은 손금으로 공제하지 않음¹⁶⁵⁾
 - 이사 보수 공개나 독립 기관을 통한 이사 보수 결정 등 간접적 방안과 별도로 조세 정책을 직접적 제재방안으로 이용함¹⁶⁶⁾

- 특정 임원 보수에 대한 필요경비(손금) 공제에 제한을 두는 법인세법 규정은 §162(m)을 포함하여 다음과 같음
 - §280G: 1984년에 제정되었고 회사 경영권 변동을 원인으로 하여 경영진에게 지급하는 퇴직금(golden parachute)의 공제한도를 정함
 - §162(m): 1993년에 제정되었고 공개기업의 최고경영자를 포함한 5명 임원의 보수에 대해 100만달러의 필요경비 공제 한도를 규정함
 - §162(m)(5): 2008년에 도입되었고 부실자산구제프로그램(TARP)에 따른 재정 지원을 받은 기업의 최고경영자를 포함한 5명 인원의 보수에 대해 50만달러의 공제한도를 규정함
 - §162(m)(6): 2013년부터 발효되었는데, 특정 건강보험회사의 종업원 대부분의 보수를 대상으로 50만달러의 필요경비 공제한도를 규정함

165) Mullane(2009), p. 12.

166) 필요경비 공제 한도 외에도 특정 임원의 과다 보수에 대해 20%의 excise tax를 추가 부과하는 §4999 규정과 과세이연 플랜에 대한 인출제한을 규정한 §409A 규정을 도입함

〈표 Ⅲ-1〉 미국 특정 보수에 대한 필요경비(손금) 공제 한도 규정 요약

규정	도입연도	대상	공제한도
§280G	1984	경영권 등 변동에 따른 황금낙하산(퇴직금)	기준금액의 3배
§162(m)	1993	공개기업의 임원 5인 각 보수	100만달러
§162(m)(5)	2008	TARP 수혜법인의 임원 5인 각 보수	50만달러
§162(m)(6)	2013	건강보험회사 사용인 각 보수	50만달러

자료: IRC§280G,§162(m),§162(m)(5),§162(m)(6)

가) §280G 황금낙하산 지급금(Golden parachute payments)

- 1984년에 제정된 §280G¹⁶⁷⁾는 황금낙하산 계약¹⁶⁸⁾에 따라 경영진에게 지급하는 보상 성격의 지급금(낙하산 지급금)은 특정 한도 내에서만 필요경비로 공제할 수 있음
 - 공제한도는 과거 5년 동안¹⁶⁹⁾ 부적격 개인(disqualified individual)의 평균 연간 과세대상 보수(기준금액)의 3배임¹⁷⁰⁾
 - 부적격 개인은 주주인 종업원 또는 독립 계약자, 임원, 높은 보상을 받는 개인¹⁷¹⁾을 포함함¹⁷²⁾
 - 소기업이거나 회사 주식 거래가 용이하지 않으면서 주주의 4분의 3이 낙하산 지불을 승인한 경우에는 적용을 배제함¹⁷³⁾
 - 낙하산 지급금이 실제 제공된 인적용역에 대한 적절한 보상이라는 사실을 회사가 입증하는 경우에는 그러하지 않음¹⁷⁴⁾

167) Deficit Reduction Act of 1984, P.L. 98-369, 98 Stat. 494 (1984)

168) 회사 소유권, 경영권, 지배력 또는 자산의 상당 부분에 대한 소유권이 변경된 경우 경영진에게 지급하거나 기타 혜택을 제공하기로 합의한 것으로 일반적으로 대상 회사를 떠나야 하거나 통제 변경에 따라 자발적으로 떠날 수 있는 최고 경영진과 특정 이사에게 상당한 보너스 및 기타 혜택을 제공함 (IRC § 280G(b)(2)(A)(i))

169) 또는 그보다 짧을 경우 임원이 회사에서 근무한 기간

170) IRC § 280G(b)(3)

171) 높은 보상을 받는 개인이란 회사 직원 중 최고 급여를 받은 1% 또는 그 미만인 경우 최고 급여를 받은 250명의 직원으로 구성된 그룹의 구성원(또는 직원)을 의미함

172) IRC § 280G(c)

173) IRC § 280G(b)(5)

- 2008년부터 부실자산구제프로그램(Troubled Asset Relief Program; TARP)¹⁷⁵⁾에 참여하는 특정 법인의 대상 임원에게 지급되는 특정 퇴직금 역시 §280G 규정에 따른 공제 한도의 적용을 받음¹⁷⁶⁾

나) §162(m) 최고경영진 과다보수(Certain excessive employee remuneration)

- 미국은 1993년 공개기업 최고경영진(executives)에게 지급하는 연간 보수에 적용하는 필요경비(손금) 공제한도 규정인 §162(m)을 신설함¹⁷⁷⁾
 - §162(a)(1) 규정에 따라 통상적이고 필요한 영업비용으로 공제할 수 있는 경영진의 연간 보수는 §162(m)의 100만달러의 공제한도가 적용됨
 - §280G에서 정하는 기준금액을 초과한 낙하산 지급금이 있는 경우 그 금액만큼 100만달러 한도액을 감액함¹⁷⁸⁾
- §162(m)의 적용을 받는 공개기업은 1934년 「증권거래법(Securities Exchange Act of 1934)」의 §12 규정에 따라 등록해야 하는 모든 종류의 보통주 증권을 발행하는 법인을 의미함¹⁷⁹⁾
 - 제정 당시에는 보통주 증권을 발행한 법인에만 적용되었는데, 2017년 세법 개정¹⁸⁰⁾을 통해 미국예탁증권(American depository receipts)을 발행한 외국 기업과 상장 채권을 보유한 국내법인도 적용함¹⁸¹⁾

174) IRC § 280G(b)(4)

175) 부실자산구제프로그램(Troubled Asset Relief Program; TARP). 주택담보대출(서브프라임 모기지)의 부실화로 금융위기가 야기되고 미국은 이를 타개하기 위해 「긴급경제안정화법(Emergency Economic Stabilization Act: EESA)」을 제정함. 미국 정부는 이 법률을 근거로 금융기관에 7,000억달러 상한을 두고 부실자산매수 등 방안을 진행하였음(Webel, 2013, p. 1)

176) IRC § 280G(e)

177) Omnibus Budget Reconciliation Act of 1993, Pub. L. No. 103-66, 13211, 107 Stat. 312, 469-71; 당시 완만했던 경영진과 평균 근로자 보상 격차가 1980년대 후반부터 급격하게 벌어지고, 주주 수익보다 경영진 보수가 상대적으로 더 많이 증가하고 급여와 성과 간 격차가 커짐. 이에 따라 공개회사의 경영진이 실적에 비해 과도한 보상을 받는다는 인식이 사회적으로 퍼짐(Mullane, 2009, p. 29, 각주 144)

178) IRC §§ 162(m)(4)(A), (F)

179) IRC § 162(m)(2)

180) Tax Cuts & Jobs Act (TCJA), Pub. L. No. 115-97, 131 Stat. 2054, 2155(2017)

- §162(m)의 적용 대상 임원(officer)은 Regulation S-K¹⁸²⁾에서 정하는 임원보상공시 (executive compensation disclosure) 규정에 따름¹⁸³⁾
 - 제정 당시 과세연도 종료일 현재 상위 5명의 임원¹⁸⁴⁾(CEO와 나머지 최고 수준 보수를 받는 4명)이었다가, 이후 2007년부터 임원 4명으로 변경됨
 - 2017년 세법 개정을 통해 2016년 12월 31일 이후 개시하는 과거 과세연도 중 공개 기업(또는 모든 전임자)의 대상 임원이었던 개인을 대상 임원에 포함함¹⁸⁵⁾
 - 과거 대상 임원이었던 개인을 퇴사 이후 기간 또는 사망 이후 기간에 대한 보상과 관련하여 §162(m) 규정을 적용하는 임원으로 처리함에 따라 퇴직한 임원이 과거 대상 임원이었기 때문에 지급되는 이연보상약정(deferred compensation arrangements)에 따른 지급액 역시 100만달러의 공제한도가 적용됨
 - 개정 결과 대상 임원의 범위는 (i) 과세연도 중 어느 때라도 납세자인 공개기업의 주요경영자(Principal Executive Officer), 주요재무책임자(Principal Financial Officer) 또는 그러한 자격으로 활동하는 개인 (ii) 해당 과세연도 동안 최고 보수를 수령하는 3명의 임원(PEO 또는 PFO 제외)에 해당하여 미국 「증권거래법」에 따라 보수공시의무가 부여된 임원 (iii) 2016년 12월 31일 이후 최초 개시하는 과세연도 중 대상 임원이었던 개인으로 확대함

- 초기 제정 당시에는 보수와 성과 간의 긴밀한 연계를 장려하기 위해¹⁸⁶⁾ 성과기반 보수 등에 대해 §162(m)의 적용을 배제하였지만(성과기반 예외규정) 2017년 세법 개정 시 예외규정을 폐지함

181) The Tax Advisor, "How the 2017 tax overhaul changed Sec. 162(m)", https://www.thetaxadviser.com/issues/2018/jun/how-2017-tax-overhaul-changed-sec-162m.html#fn_3, 검색일자: 2022. 9. 10.

182) 1933년 미국 「증권법(Securities Act of 1933)」에 따른 규정으로 미국 공개기업이 미국 증권거래 위원회(SEC)에 보고할 사항을 규정함

183) Treas. Reg. § 1.162-27(c)(2) (2012)

184) Treas. Reg. § 1.162-27(c)(2) (2012)

185) IRC § 162(m)(3)(2017); 2018년 1월 1일자로 발효함

186) Executive Compensation: Hearing Before the Subcomm. on Taxation of the S. Comm. on Finance, 102d CONG. 2 (statement by Sen. Boren, Chairman, S. Subcomm. on Taxation)

- 성과기반 예외 규정은 최고경영진에게 지급하는 커미션, 성과기반 보상, 적격 퇴직 플랜 기여금, 비과세 부가 혜택 등에 적용되었음¹⁸⁷⁾
- 적격 성과기반 보상(Qualified performance-based compensation)은 (i) 객관적 성과 목표에 기반하고, (ii) 이사회가 독립적 보상위원회가 승인하고 (iii) 주주가 승인한 보상을 의미함¹⁸⁸⁾
- 이사 보수의 적정한 수준을 효과적으로 통제하기 위해 2017년 세법을 개정하여 성과기반 예외 규정을 폐지함¹⁸⁹⁾
 - 성과기반 예외 규정을 폐지하여 보상 형태와 관계없이 대상 임원에게 지급한 총 보수 중 100만달러를 초과하는 금액은 전부 필요경비(손금)로 공제할 수 없음

다) 기타

- 정부 보조금을 받거나 법적으로 보험계약의 의무적인 구매조치로 인해 실질적으로 보조혜택을 받은 것으로 보는 특정 기업은 임원(직원) 보수의 필요경비 공제 시 50만 달러의 한도 규정이 적용됨
- §162(m)(5)는 부실자산구제프로그램(TARP)에 따라 금융지원을 받은 기업(TARP 수혜자)의 임원 보수에 대해 50만달러의 필요경비(손금) 공제 한도를 정함
 - 이 규정은 TARP에 의해 미국 재무부에 부실자산을 매각하는 금융기관의 특정 임원 보수를 엄격히 제한하기 위해 2008년에 도입됨¹⁹⁰⁾
 - 금융지원을 받은 법인¹⁹¹⁾의 최고경영자, 최고재무책임자, 그 외 높은 보수를 받는 임원 3인의 보수는 필요경비(손금) 공제한도를 적용함

187) IRC § 162(m)(4)

188) IRC §162(m)(4)(C)(2006)

189) 개정된 규정은 2017년 12월 31일 이후 개시하는 과세연도부터 적용하지만 2017년 11월 2일에 발효된 구속력 있는 서면 계약에 따라 지급되는 보상의 경우에는 그러하지 않음

190) Section 302(a) of the Emergency Economic Stabilization Act of 2008, P.L. 110-343.

191) §162(m)(5)는 기업 공개 여부와 관계없이 파트너십 또는 기타 비법인형태의 사업에도 적용됨

- §162(m)(6)은 건강보험회사의 특정 개인 보수에 대해 50만달러의 필요경비(손금) 공제 한도를 두고 있는 규정임
 - 2010년에 특정 건강보험계약의 의무적 가입이 입법된 이후,¹⁹²⁾ 법적 혜택을 누리는 건강보험회사가 임원 보수 등으로 오용하는 것을 방지하기 위해 2013년 도입함¹⁹³⁾
 - 2012년 이후 개시하는 과세연도에 대해 건강보험회사(a health insurance provider)가 벌어들이는 총보험료 수입(gross premiums)의 최소 25%가 특정 최소 필수보장(minimal essential coverage)으로부터 발생한 경우 §162(m)(6)의 적용을 받음¹⁹⁴⁾
 - 특정 개인은 대상 건강보험회사의 모든 이사(officer), 임원(director), 사용인(employee) 및 독립 계약자를 포함함¹⁹⁵⁾

2. 일본

가. 회사법

- 일본은 2005년 「회사법(会社法)」 제정 전까지 이사의 보수와 상여에 대하여 구(舊) 「상법(商法)」에서 각기 달리 규정하였음¹⁹⁶⁾, ¹⁹⁷⁾
 - 「상법」 제269조에 따라 ‘이사의 보수’는 정관에 정하지 아니한 때에는 주주총회 결의로 정하였음

192) 미국 건강보험시스템 개편을 위해 미국 의회는 2010년 Patient Protection and Affordable Care Act of 2010(PPACA)을 제정하여 §5000A(f)에 따른 최소 필수보장을 제공하는 건강보험 계약에 의무적으로 가입하도록 입법함. 이러한 건강보험 의무가입의 입법화가 건강보험회사에 막대한 혜택을 제공한다는 사회적 비판이 야기되었음

193) New York State Bar Association(2013), p. 6.

194) IRC § 162(m)(6)(C)(i)(II)

195) IRC § 162(m)(6)(F)

196) 2005년 제정 전 「회사법」의 내용은 「상법」에 포함되어 있었으나, 「회사법」이 제정되면서 해당 내용이 동법으로 이관됨

197) 弁護士 穂高 弥生子, 「新会社法ニューズレター 第3回 取締役の報酬と賞与」, 2006. 2. 14.; Morrison & Foerster, <https://www.mofo.jp/topics/detail/000264.html>, 검색일자: 2022. 9. 18.

- 그리고 「상법」 제283조 제1항에 따라 “이사의 상여”는 주주총회에서 결산서류 중 “이익처분의 일부”로 승인을 구한 후 주주총회 결의로 지급하는 것으로 여겨져 왔음¹⁹⁸⁾
 - 이러한 보수와 상여 간 차이는, 보수는 정관 내지 총회 결의에서 일단 정하면 그 금액을 변경하지 않는 한 당연히 지급받을 수 있는 반면 상여는 지급 시마다 정기 총회 결의를 요하므로 이익처분적 성격이 있다는 데 기인하였음¹⁹⁹⁾
- 2005년 제정 「회사법」은 더 이상 이사의 보수와 상여를 구분하지 않고 직무집행대가로 통합하여 규정함²⁰⁰⁾
- 동법 제361조에 따르면 “이사의 보수, 상여 그 외의 직무 집행의 대가로서 주식 회사로부터 받는 재산상의 이익”에 대해서 정관으로 정하지 않을 때에는 주주총회 결의로 정함²⁰¹⁾
 - 한편 동법 제452조에서 회사재산이 사외로 유출되는 잉여금 처분은 주주에 대한 잉여금 배당(임원 상여는 포함하지 않음)으로만 가능하다고 명시함
- 2005년 11월 일본기업회계기준위원회에서도 「임원상여에 관한 회계기준」을 공포하여 임원상여를 이익처분이 아닌 당기의 비용으로 회계 처리하도록 정함²⁰²⁾
- 이로써 임원상여에 대해 「회사법」에 따른 취급과 기업회계상 취급이 일치함
- 이하 연구에서는 현행 일본 「회사법」상 임원 보수의 결정 및 공시 관련 규정을 중심으로 설명함
- 「회사법」상 임원(役員)은 이사역(取締役), 회계참여(會計参与), 감사역(監査役)을 의미하는데²⁰³⁾ 본 연구에서는 이사의 보수 관련 규정을 중심으로 설명함

198) 山口孝浩(2005), pp. 170~171.

199) 이사의 상여가 이익처분이라는 생각은 메이지 초기 때부터 여겨진 일본의 관행으로, 2006년 개정 전 구 「법인세법」에도 반영되어 상여뿐 아니라 과도한 임원 보수의 손금불산입 근거가 되기도 하였음

200) 弁護士 穂高 弥生子, 「新会社法ニュースレター 第3回 取締役の報酬と賞与」, 2006. 2. 14.; Morrison & Foerster, <https://www.mofo.jp/topics/detail/000264.html>, 검색일자: 2022. 9. 18.

201) 단, 위원회 설치회사의 경우 보수위원회에서 결정하므로 총회 결의는 불필요함(2005년 제정 일본 「회사법」 제404조 제3항).

202) 企業会計基準委員会, 「役員賞与に関する会計基準」, 企業会計基準第4号, 2005. 11. 29.

1) 이사 보수의 결정

- 「회사법」상 이사의 보수 등은 보수, 상여 그 밖에 직무집행의 대가로서 주식회사로부터 제공받는 재산상의 이익을 의미함(이하 ‘보수’로 통칭하기로 함)²⁰⁴⁾
 - 위임계약의 상대방인 이사(임원)의 직무집행(역무제공)에 대한 대가로 지급하는 것을 지급 형태에 관계없이 모두 이사(임원)의 보수 등으로 봄

- 일본 「회사법」상 임원 보수 결정방식은 감사역회(監査役會) 또는 위원회(委員會)의 설치 여부에 따라 크게 두 가지로 구분할 수 있음²⁰⁵⁾
 - 일본의 대부분 회사는 감사역회²⁰⁶⁾, ²⁰⁷⁾를 두고 있으며, 이러한 감사역회 설치회사는 원칙적으로 정관에 정함이 없으면 주주총회 결의로 이사의 보수를 정함
 - 회사는 감사역회 대신 감사등위원회(監査等委員會)를 둘 수 있는데, 이 경우에도 원칙을 따르는 한편 감사등위원인 이사의 보수는 별도로 정해야 함
 - 위원회(보수위원회, 지명위원회, 감사위원회) 설치회사는 보수위원회가 규정한 보상 정책에 따라 이사의 보수를 결정하며, 주주총회의 승인은 필요 없음

가) 감사역회 설치회사의 결정

- 일본 「회사법」 제361조에서는 이사의 보수와 관련하여 정관에 아래 사항(이하 ‘이사 보수 결정사항’이라 함)을 정하지 않은 때에는 주주총회의 결의에 의하여 정한다고 규정함²⁰⁸⁾

203) 일본 「회사법」 제329조

204) 일본 「회사법」 제361조; 일본 「회사법 시행규칙」 제113조

205) 김미향(2018), pp. 20~21.

206) 일본 「회사법」에서는 공개회사인 대기업으로 위원회 설치회사가 아닌 회사는 감사역회의 설치를 의무화하고 있으며(제382조 제1항), 감사역회에서는 3명 이상의 감사를 임명할 필요가 있으며 그 절반 이상은 사외감사여야 함(제355조 제3항)

207) 감사역회는 (i) 감사 보고서 작성, (ii) 상근 감사 선정 및 해직, (iii) 감사 방침, 감사위원회 설치 회사의 업무 및 재산 상황 조사방법, 기타 감사원의 직무 집행에 관한 사항 결정 등의 직무를 수행함

208) 일본 「회사법」 제361조 제1항 각 호

- 보수 중 금액이 확정된 경우 그 금액
 - 보수 중 금액이 확정되지 않은 경우 그 구체적인 산정 방법
 - 보수 중 해당 주식회사의 모집주식²⁰⁹⁾에 대하여는 그 모집주식 수의 상한과 그 외
법무성령으로 정하는 사항
 - 모집주식을 금전으로 교환·충당하는 경우에도 동 내용을 정해야 함
 - 보수 중 해당 주식회사의 모집신주예약권에 대하여는 그 모집신주예약권 수의 상한
및 그 외 법무성령으로 정하는 사항
 - 모집신주예약권을 금전으로 교환·충당하는 경우에도 동 내용을 정해야 함
 - 보수 중 금전이 아닌 것의 그 구체적인 내용
 - 금전이 아닌 것에서 해당 주식회사의 모집주식 및 모집신주예약권은 제외함
- 감사역과 회계참여의 보수 또한 정관으로 금액을 정하지 않은 경우 주주총회결의에
의하도록 규정함²¹⁰⁾
- 감사역의 직무는 이사의 감사이므로, 감사역의 보상을 이사회에 일임하면 거버넌스가
작동하지 않을 우려가 있다는 점에서 주주총회 결의에 따라 정함²¹¹⁾
 - 감사역(또는 회계참여)이 두 명 이상 있는 경우, 각 감사역(또는 회계참여)의 보수에
대하여 정관에 정함 또는 주주총회의 결의가 없는 때에는 위 '이사 보수 결정사항'의
범위 내에서 감사역(또는 회계참여)의 협의로 결정함
- 한편 일본 회사는 감사역회를 대신하여 감사등위원회를 설치할 수 있는데, 감사등
위원회 설치회사도 원칙적으로 「회사법」 제361조의 임원 보수 결정 절차를 따라야 함
- 감사등위원회란 2014년 개정 「회사법」에 도입된 제도로 업무집행을 하지 않는
복수의 사외이사를 두고 감사업무와 더불어 경영자 선임, 해임 등의 결정에 관여
하도록 한 것임²¹²⁾

209) 일본 「회사법」 제199조 제1항에 의하면 모집에 따라 이들 주식의 인수 신청을 한 자에 대하여 배
정하는 주식을 말함

210) 일본 「회사법」 제387조; 제379조

211) Nao Law Office, 「【令和2年3月1日改正会社法施行】役員報酬の決め方~上場するためのコンプラ
イアンス~」, <https://nao-lawoffice.jp/venture-startup/basic-law-of-the-company/yakuinsho-shu-ketteihouhou.php>, 검색일자: 2022. 9. 6.

- 업무집행과 감독의 분업을 도모하고, 감독기능을 강화하기 위한 제도로 우리나라 법체계상 감사위원회와 감사가 혼합된 형태라고 볼 수 있음²¹³⁾
- 종래의 감사역회나 위원회와는 다른 새로운 제3기관의 형태로, 감사등위원회 설치 회사로 할 것인지는 주식회사가 그 정관의 정함에 따라 선택할 수 있음
- 감사등위원인 이사는 3인 이상이고 이 중 과반수는 사외이사로 하며, 그 외에 대표이사, 이사회 및 회계감사인을 두어야 하지만, 감사는 둘 수 없음

□ 다만 감사등위원회 설치회사는 감사등위원인 이사와 그 외 이사를 구분하여 이사 보수 결정사항을 정하고, 감사등위원인 이사의 보수와 다른 이사의 보수를 별도로 주주총회에서 승인을 받아야 함²¹⁴⁾

- 감사등위원인 각 이사의 보수 등에 대하여 정관의 정함 또는 주주총회의 결의가 없는 경우 감사등위원인 이사의 협의에 의해 보수 등을 결정함
- 감사등위원인 이사는 주주총회에서 위원인 이사의 보수 등에 대해서 의견을 진술할 수 있음
- 감사등위원회가 선정하는 위원은 주주총회에서 감사등위원인 이사 이외의 이사의 보수 등에 대하여 감사등위원회의 의견을 진술할 수 있음

□ 감사역회 설치회사 중 공개회사이며 대기업²¹⁵⁾인 회사와 감사등위원회 설치회사의 이사회는 이사²¹⁶⁾의 정관 또는 주주총회의 결의로 ‘이사 보수 결정사항’이 정해진 경우 그 내용에 기초해 이사 개인별 보수의 세부적인 방침을 정해야 함²¹⁷⁾

212) 김미향(2018), p. 21.

213) 이수원(2018), p. 11; JASBA, *Explanatory Memorandum on the Audit & Supervisory Board Members*, 2013.

214) 일본 「회사법」 제361조 제2항~제6항; 이수원, 2018, p. 11.

215) 일본의 대기업은 자본금 5억엔 이상 또는 부채 합계가 200억엔 이상인 주식회사임(일본 「회사법」 제2조 제6호)

216) 감사등위원인 이사는 제외함

217) 단, 이사의 개인별 보수 등 내용도 정관 또는 주주총회의 결의에 의하여 정해진 경우에는 그러하지 않음(일본 「회사법」 제361조 제7항; 일본 「회사법 시행규칙」 제98조의5 각 호)

- 이사의 개인별 보수(아래에서 설명할 실적연동보수나 비금전보수는 제외)의 금액 또는 그 산정 방법의 결정에 관한 방침
 - 이사의 개인별 보수 중 실적연동보수 등에 관한 성과지표의 내용 및 해당 실적연동보수 등의 금액 또는 수의 산정방법 결정에 관한 방침
 - 성과지표로는 이익의 상황을 나타내는 지표, 주식의 시장 가격 상황을 나타내는 지표, 그 외 해당 주식회사 또는 그 관계회사의 실적을 나타내는 지표 등을 들 수 있음
 - 이사의 보수 중 비금전보수가 있는 경우 해당 비금전보수의 내용 및 해당 비금전보수의 금액 또는 수 산정방법 결정에 관한 방침
- 한편 2019년 12월 「회사법」 개정에 따라 이사 보수 결정사항을 정하거나 개정하는 의안을 주주총회에 제출한 이사는 주주총회에서 그 사항이 '상당한 이유'를 설명할 의무를 지게 됨²¹⁸⁾
- 이사는 주주총회에서 이사의 보수에 관한 의안이 제출될 경우 총회 전에 아래 사항을 기재한 서류를 주주들에게 제공하여야 함²¹⁹⁾
 - 보수의 산정 기준
 - 개정 시 개정 이유
 - 2인 이상의 이사에 관한 경우 이사의 인원수
 - 퇴직위로금의 경우 퇴직이사의 약력
- 일본 「회사법」상 이사의 보수 관련 판례를 살펴보면, 주로 이사 보수 결정 절차의 적부를 판단하는 경우가 다수임
- 법원은 대체로 주주총회 결의 없는 보수지급청구에 대하여는 소극적이면서도 주주총회에서는 이사 전원의 보수 총액 상한만을 정하고 개별 이사의 보수액을 결정하거나 배분하는 것은 이사회에 위임할 수 있다고 봄²²⁰⁾

218) 일본 「회사법」 제361조 제4항; 박수영(2021), p. 215.

219) 일본 「회사법 시행규칙」 제82조 제1항; 김미향(2018), p. 20.

220) 김미향, 2018, p. 20.

- 最判昭和60-3-26 판시에서는 사용인분 급여체계가 확립되어 있고 그 기준에 따라 급여가 지급되고 있다면 이사 전원의 보수 총액 상한을 정하고 배분을 이사회 결정에 맡기는 것도 가능하다는 입장을 밝힘²²¹⁾
- 다수의 판례에서 주주총회 결의 등이 없는 경우라도 보수 등 결정에 대한 주주 전원의 동의가 있다면 「회사법」 제361조의 목적은 완성되었다고 해석함²²²⁾
 - 東京高判平成30-6-28 판시는 주주들이 임원 보수의 구체적 결정에 관여하지 않았다면, 이를 결정한 주주 겸 이사들의 임원 보수 판단에 동의했다고 인정하는 것이 상당하다고 봄
 - 東京高判平成15-2-24에서는 주주 전원의 동의가 없는 경우라도 사실상 주주의 양해를 얻고 관행상 절차를 거쳐 보수 등이 결정되었다면, 실질적으로 주주의 이익에 해가 되지 않으므로 총회 결의 등이 없는 것을 이유로 회사가 보수 등 지급을 거절하는 것은 신의칙상 허용되지 않는다고 판시함

나) 위원회 설치회사의 결정

- 일본 대기업을 감사역회나 감사등위원회의 설치 대신 이사회 내에 지명위원회, 감사위원회, 보수위원회 등 3개 위원회를 설치할 수 있으며, 이러한 회사를 위원회 설치회사라고 함^{223), 224)}
 - 위원회 설치회사는 이사회가 감독기능을 수행하고 집행임원(집행역)이 경영을 집행하는 이원화 구조를 가짐
 - 각 위원회는 3명 이상의 이사로 구성되고 그중 과반수는 사외이사여야 함
- 위원회 설치회사의 경우 보수위원회에서 원칙적인 절차에 관계없이 집행임원 등(집행임원 및 이사, 회계참여²²⁵⁾)의 개인별 보수 등의 내용을 결정함²²⁶⁾

221) 最判昭和60-3-26 判時1159号150頁

222) 最判平成15-2-21; 東京地判平成30-3-14; 東京高判平成30-6-28 등

223) 일본 「회사법」 제400조

224) 김태진, 2011, p. 50.

- 보수위원회는 집행임원 등의 개인별 보수 내용 결정에 관한 방침을 정하고 그 방침에 따라 아래의 보수 결정사항들을 정해야 함
 - 보수 금액이 확정된 경우 개인별 금액
 - 보수 금액이 확정되지 않은 경우 개인별 구체적 산정방법
 - 해당 주식회사의 모집주식에 대하여는 그 모집주식의 수²²⁷⁾
 - 해당 주식회사의 모집신주예약권에 대하여는 그 모집신주예약권의 수 및 그 외 법무성령으로 정하는 사항
 - 해당 주식회사의 집행역 등이 맡는 모집주식 또는 모집신주예약권과 금전으로 교환·충당하는 경우, 그 모집주식의 수 또는 모집신주예약권의 수 및 그 외 법무성령으로 정하는 사항
 - 금전이 아닌 경우(모집주식 및 모집신주예약권 제외) 개인별 구체적인 내용

2) 이사 보수 공시

- 일본은 이사(이하 원문 표현을 그대로 차용하여 '임원'이라 함) 보수의 공시와 관련한 사항을 「회사법」 및 「동법 시행규칙」으로 규정함²²⁸⁾
- 주식회사는 각 사업연도에 따른 재무제표 및 사업보고서 등을 작성해야 하고,²²⁹⁾ 해당 사업연도 회사 임원의 보수 등²³⁰⁾에 대한 아래 내용을 공시해야 함²³¹⁾

225) 다만 회계참여의 경우 개인별 보수 등은 확정된 금액이어야 함(일본 「회사법」 제409조 제3항)

226) 일본 「회사법」 제404조 제3항; 제409조

227) 종류주식 발행회사의 경우 모집주식의 종류 및 종류별 수

228) 규정에 따르면 일본의 주식회사는 원칙적으로 임원 종류별 보수의 총액을 공개할 수 있고, 선택적으로 임원 개인별 보수를 공개하면 되는 것으로 해석할 수 있음(김미향, 2018, p. 22)

229) 일본 「회사법」 제435조 2항

230) 임원 보수 등의 전부 또는 일부가 실적연동보수일 경우 해당 실적연동보수의 액수 또는 수의 산정 기초로서 선정한 실적지표의 내용 및 그 실적지표를 선정한 이유, 해당 실적연동보수의 액수 및 수의 산정방법 등을 공시해야 하고, 비금전보수일 경우 해당 비금전보수 등의 내용을 공시해야 함(일본 「회사법 시행규칙」 제121조 제5호의2~3)

231) 일본 「회사법 시행규칙」 제121조 제4호 각 목

- 회사 임원 전부에 대하여 이사,²³²⁾ 회계자문, 감사 또는 집행임원(집행역)별 보수 등의 총액²³³⁾을 열거하는 경우 그 총액 및 인원수
 - 회사 임원 전부에 대하여 임원별 보수 등의 금액을 열거하는 경우 그 금액²³⁴⁾
 - 회사 임원 일부에 대하여 임원별 보수 등의 금액을 기재하는 경우 해당 임원별 보수 등의 금액과 기타 임원에 대한 이사, 회계자문, 감사 또는 집행임원별 보수 등의 총액 및 인원수²³⁵⁾
 - 회사 임원의 보수 등을 정관 또는 주주총회 결의로 정한 경우 해당 정관의 규정을 마련한 날 또는 주주총회 결의의 날, 규정 내용의 개요, 해당 규정에 관한 회사 임원의 수²³⁶⁾
 - 감사역회(또는 감사등위원회) 설치회사의 이사회가 이사 개인별 보수에 대한 방침을 정했거나,²³⁷⁾ 위원회 설치회사의 보수위원회가 집행임원 등의 개인별 보수에 대한 방침을 정한 경우²³⁸⁾ 아래의 내용²³⁹⁾
 - 해당 방침의 결정 방법
 - 해당 방침의 내용 개요
 - 이사회(보수위원회)가 해당 사업연도에 관한 이사(감사등위원인 이사 제외, 위원회 설치회사의 경우 집행임원 등)의 개인별 보수 등 내용 결정 시 해당 방침에 따르기로 판단한 이유
- 일본은 또한 상장기업 중 유가증권보고서 제출대상 기업에 대하여는 1억엔 이상 받는 임원의 개별 보수액을 공시하도록 함²⁴⁰⁾

232) 감사등위원회 설치회사의 경우 감사등위원인 이사 또는 그 외의 이사

233) 해당 보수 등이 실적연동보수 등 또는 비급전보수 등을 포함하는 경우에는 실적연동보수 등의 총액, 비급전보수 등의 총액 및 그 이외의 보수 등의 총액

234) 해당 보수 등이 실적연동보수 등 또는 비급전보수 등을 포함하는 경우에는 실적연동보수 등의 금액, 비급전보수 등의 금액 및 그 이외의 보수 등의 금액

235) 원칙적으로는 임원 종류별 보수의 총액을 공개해야 하고, 회사의 선택에 따라 임원 개인별 보수를 공개할 수 있음

236) 일본 「회사법 시행규칙」 제121조 제5호의4

237) 일본 「회사법」 제361조 제7항

238) 일본 「회사법」 제409조 제1항

239) 일본 「회사법 시행규칙」 제121조 제6호

- 2010년 3월 31일 이후 제출되는 유가증권 신고서 및 보고서에는 ‘유가증권보고서의 기업지배구조 현황’에 1억엔 이상의 보수를 지급받는 임원의 보수 관련 아래 사항을 적시해야 함²⁴¹⁾
 - 임원 개인의 보수 종류(기본보수, 주식매수선택권, 상여 등)별 총액
 - 임원의 직책별 보수 금액
 - 임원 보수 등의 금액 또는 그 산정방법에 관한 결정 방침의 내용 및 결정 방법 등
- 1억엔 미만을 지급받는 임원의 경우 이사, 감사별로 총액을 공개해야 함²⁴²⁾

나. 법인세법

1) 필요경비로 보는 인건비

- 일본 「법인세법」 제22조 제3항에서는 달리 정함이 있는 것을 제외하고, 해당 사업 연도의 수익 관련 비용, 일반관리비, 자본거래 외의 손실금액 등을 손금으로 본다고 규정함²⁴³⁾
 - 해당 사업연도의 수익에 관한 매출원가, 완성공사원가, 기타 이에 준하는 원가의 액수
 - 해당 사업연도의 판매비, 일반관리비, 기타 비용(상각비 외 비용으로 해당 사업연도 종료일까지 채무가 확정되지 않은 것 제외)의 액수
 - 해당 사업연도 손실금액 중 자본 등 거래 외의 거래에 관한 것
 - 자본 등 거래란 법인의 자본금 등의 증감 거래 또는 법인이 집행하는 이익이나 잉여금의 분배(중간배당 포함), 잔여재산의 분배·인도를 말함

240) 「금융상품거래법」의 위임을 받은 「기업내용 등의 공시에 관한 내각부령」에 따른 것으로 2008년 글로벌 금융위기 이후 일본 내에서도 임원 보수의 규제를 강화해야 한다는 목소리가 높아지면서 기업의 투명성 향상과 주주 이익의 증대를 목표로 2010년 개정된 것임(김미향, 2018, p. 22; 이수원, 2018, p. 12)

241) 일본 금융청, 「企業内容等の開示に関する内閣府令(案)」等の公表について, <https://www.fsa.go.jp/news/21/sonota/20100212-2.html>, 검색일자: 2022. 10. 14.

242) 김환일·김동근, 2022, p. 27.

243) 일본 「법인세법」 제22조 제3항 각 호; 제5항

- 사용인(종업원)에게 지급한 급여(급여·상여·퇴직급여)는 원칙적으로 해당 사업연도 소득금액 계산 시 전액 손금으로 인정함²⁴⁴⁾
 - 사용인 급여는 법인과 사용인 간의 고용계약²⁴⁵⁾에 근거하여 사용인 노무의 대가로 지급되는 것이므로 기업회계상 비용이며, 「법인세법」에서도 원칙적으로 손금으로 봄²⁴⁶⁾
 - 사용인에게 지급한 상여는 손금 경리한 것에 한하여 해당 사업연도의 손금으로 인정함²⁴⁷⁾

- 임원 급여의 경우 2006년 일본 「법인세법」 개정 이전에는 노무 제공의 대가인 ‘급여’에 대하여 보수와 상여를 구분하여 취급하였으나,²⁴⁸⁾ 현행 「법인세법」은 ‘급여’ 등으로 통칭함²⁴⁹⁾
 - 보수는 원칙적으로(‘불상당한 고액’이 아닌 이상) 손금 인정하고, 상여는 이익처분에 의한 것으로 보아 손금 불인정하였음²⁵⁰⁾, ²⁵¹⁾
 - 정기급여라면 임원 보수, 임시급여라면 임원 상여에 해당한다고 보았음(구 「법인세법」 제35조 제4항)²⁵²⁾

244) 일본 「법인세법」 제22조 제3항 제2호

245) 고용은 당사자의 한쪽이 상대방에 대한 노동에 종사하고 상대방이 이에 대하여 그 보수를 주는 것을 계약함으로써 그 효력이 발생함(일본 「민법」 제623조)

246) 일본 국세청, 「第6章 損金の額の計算(その2)」, <https://www.nta.go.jp/about/organization/ntc/kohon/houjin/pdf/31/07.pdf>, 검색일자: 2022. 9. 21.

247) 일본 「법인세법 시행령」 제72조의 3

248) 2006년 3월 31일 법률 제10호로 개정되기 전의 「법인세법」

249) 「회사법」에서 임원의 업무집행대가를 ‘보수 등’으로 통칭함

250) 구 일본 「법인세법」 제34조 제1항; 제22조 제3항

251) 山口孝浩(2005), pp. 217~219; 2006년 개정 전 구 「법인세법」에서는 사용인에 대한 상여금을 결산기의 이익 또는 잉여금 처분으로 경리한 경우(이익적립금을 지급 상여금에 충당한 것으로 경리한 경우 포함), 상여금은 손금에 산입하지 않도록 규정하였음(구 일본 「법인세법」 제35조 제3항)

252) 정기급여는 2006년 개정 전 구 「법인세 기본통달 9-2-13」에 규정되어 미리 정해진 지급기준(관습에 의한 것 포함)에 근거하여 매일, 매주, 매월과 같이 달 이하의 기간을 단위로 하여 규칙적으로 반복 또는 계속하여 지급되는 급여를 의미하였고, 정기급여라도 통상 행해지는 급여의 증액 외에 특정 월에만 증액 지급된 급여에 대하여는 그 초과부분의 금액을 임시급여로 보았음. 임원 보수액이 매출에 연동되어 증감되더라도 매출에 관계없이 지급되는 일정금액을 초과하는 부분은 임시급여, 즉 상여로 보았음(中島 茂幸, 2009, p. 3; 山口孝浩, 2005, p. 218)

- 2005년 「회사법」과 회계기준에서 개정되어 종전까지 이익처분으로 취급되던 임원 상여가 비용으로 처리되자 이를 계기로 하여 2006년 「법인세법」 개정이 이루어짐
- 현행 일본 「법인세법 시행령」 제72조의3에 따르면 상여를 급여(채무면제이익 및 기타 경제적 이익 포함) 중 임시적인 것으로 정의하면서 퇴직급여, 정기급여를 받지 못한 자에 대하여 계속해서 매년 소정의 시기에 정액을 지급하는 취지의 규정에 근거해 지급하는 것을 포함함
- 현행 일본 「법인세법」 제34조 제1항 내지 제3항에 따르면 임원에게 지급하는 “정기 동액급여, 사전확정급여, 실적연동급여”는 각 사업연도 소득금액 계산 시 손금으로 산입할 수 있음²⁵³⁾
 - 단, 다음 경우는 「법인세법」 제34조 제1항의 적용을 받는 급여에서 제외함²⁵⁴⁾
 - 퇴직급여로 실적연동급여에 해당하지 않는 것
 - 사용인으로서의 직무를 가지는 임원(사용인겸무임원)에게 지급하는 당해 직무에 대한 것²⁵⁵⁾
 - 은폐 및 가장 경리하여 임원에게 지급하는 급여²⁵⁶⁾
- 정기동액급여란 지급시기가 1개월 이하의 일정 기간이고 해당 사업연도 각 지급시기에 지급액이 동액인 급여 및 이에 준하는 급여를 말함²⁵⁷⁾
- 사전확정급여는 임원 직무에 관하여 소정의 시기에 확정된 금액의 금전 또는 확정된 수의 주식·신주예약권, 확정된 금액의 금전채권 관련 특정양도제한부주식·특정신주예약권에 기초하여 지급하는 급여로서 아래 요건을 충족해야 함²⁵⁸⁾

253) 일본 「법인세법」 제34조

254) 일본 「법인세법」 제34조 제1항 괄호부분

255) 사용인으로서의 직무를 가지는 임원이란, 임원 중 부장, 과장 그 외 법인의 사용인으로서 직제상 지위를 가지고 있고, 상시 사용인으로서의 직무에 종사하는 자를 말함(일본 「법인세법」 제34조 제6항). 다만 대표이사, 부사장, 합명회사 등의 업무집행사원, 이사 등 「법인세법 시행령」 제71조에 따른 임원은 제외함

256) 일본 「법인세법」 제34조 제3항

257) 일본 「법인세법」 제34조 제1항 제1호

- 정기동액급여나 실적연동급여에 해당하지 않을 것
 - 정기급여를 지급하지 않는 임원에게 지급하는 경우 납세지 관할 세무서장에게 사전 신고했을 것
 - 주식을 교부하는 경우 당해 주식이 시장가격이 있는 주식 또는 그러한 주식과 교환 되는 주식일 것
 - 신주예약권을 교부하는 경우 당해 내국법인 또는 관계법인이 발행한 신주예약권이 그 행사에 의하여 시장가격이 있는 주식이 교부되는 것일 것
- 실적연동급여란 법인의 “업무집행임원²⁵⁹⁾”에게 지급하는 금전 또는 적격주식 또는 적격신주예약권으로 다음 요건을 충족하는 것을 말함²⁶⁰⁾
- 교부되는 금전의 금액 또는 주식 및 신주예약권의 수 등이 급여 관련 직무를 집행 하는 기간의 개시일 이후 종료하는 사업연도의 일정 상황을 나타내는 객관적인 지표에 기초한 것으로 유가증권보고서에 기재되어야 함²⁶¹⁾
 - 개시일 이후 종료하는 사업연도의 이익 상황을 나타내는 지표
 - 개시일 이후 소정일의 주식 시장가격 상황을 나타내는 지표
 - 개시일 이후 종료하는 사업연도의 매출액에 관한 지표
 - 다른 업무집행임원에게 지급하는 실적연동급여 관련 산정방법과 동일해야 함
- 일본 「법인세법」상 ‘임원’은 사용인 외 아래 열거하는 자로 그 법인의 경영에 종사하고 있는 자를 의미하며 「회사법」에 따른 임원보다 넓게 규정됨²⁶²⁾
- 대표이사, 대표 집행역, 대표이사 및 청산인

258) 일본 「법인세법」 제34조 제1항 제2호 각 목

259) 일본 「회사법」 제363조 제1항에서 정하는 이사회 설치회사의 대표이사, 이사회 결의에 의해 이사회 설치회사의 업무를 집행하는 이사, 「회사법」 제418조의 집행역, 그리고 이에 준하는 임원을 의미 함(일본 「법인세법 시행령」 제69조 제9항)

260) 일본 「법인세법」 제34조 제1항 제3호

261) 적용 가능한 경우는 유가증권보고서를 제출하고 있는 법인(증권거래소나 매장등록하고 있는 주식 회사)에 한정되므로 실무상 적용하고 있는 법인은 매우 소수임(B to B 플랫폼 請求書, 「請求書役員報酬-決め方や損金算入・不算入等の法人税から見る注意点」, <https://corp.infomart.co.jp/seikyuu/column/detail.html?itemid=58>, 검색일자: 2022. 9. 5.)

262) 일본 「법인세법 시행령」 제71조; 일본 「법인세 기본통달 9-2-1」

- 부사장, 전무, 상무, 기타 이들에 준하는 직제상의 지위를 가진 임원
- 합명회사, 합자회사 및 합동회사의 업무집행사원
- 이사(지명위원회 등 설치 회사의 이사 및 감사등위원인 이사에 한함), 회계참여 및 감사역·감사
- (간주 임원) 동족회사²⁶³의 사용인 중 다음 요건을 모두 충족하는 자로, 임원 등기가 되어 있지 않아도 실질적으로 회사 경영에 관여하고 있다고 보아 세무상 임원으로 봄
 - 해당 회사의 소유비율²⁶⁴이 가장 큰 주주그룹²⁶⁵부터 순차적으로 그 순위를 정할 때 3순위까지 주주그룹의 소유비율 합계가 50%를 초과하고, 해당 사용인이 그 주주그룹에 속할 것
 - 해당 사용인이 속하는 주주그룹의 회사에 대한 소유비율이 10%를 초과할 것
 - 해당 사용인(배우자 및 소유비율 50% 초과 관계회사 포함)의 회사에 대한 소유비율이 5%를 초과할 것

2) 보수의 적정성(상당성)

가) 사용인 급여

- 일본 「법인세법」상 사용인에 대한 급여는 원칙적으로 손급이지만, 임원과 특수관계에 있는 사용인에게 지급한 급여 중 ‘불상당한 고액’인 부분은 「법인세법」 제36조에 따라 손급불산입함

263) 동족회사란 3명 이하의 회사 주주, 그리고 이들과 특수관계에 있는 개인이나 법인이 ① 의결권의 50% 이상을 보유하고 있는 회사를 의미함(일본 국세청, 「2. 同族会社」, <https://www.nta.go.jp/law/joho-zeikaishaku/hojin/070313/03.htm>, 검색일자: 2022. 9. 20.)

264) 소유비율이란 다음에 정하는 비율을 말함(일본 국세청, 「No.5200 役員の範囲」, <https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/hojin/5200.htm>, 검색일자: 2022. 9. 20.)

- 그 회사가 주주 등이 소유한 주식의 수 또는 출자금액에 의한 판정에 따라 동족회사에 해당하는 경우, 해당 주주그룹이 보유한 주식의 수 또는 출자금액의 합계가 해당 회사의 발행주식 총수 또는 출자총액 중 차지하는 비율
- 그 회사가 일정한 의결권에 의한 판정에 의해 동족회사에 해당하는 경우, 그 주주그룹이 가지는 의결권의 수가 그 회사의 의결권의 총수(의결권을 행사할 수 없는 주주 등이 가지는 의결권 제외) 중 차지하는 비율

265) 그 회사의 하나의 주주 등 및 그 주주 등과 특수관계가 있는 개인 및 법인을 말함(일본 「회사법 시행령」 제71조 제2항)

- 특수관계에 있는 사용인이란 (i) 임원의 친족, (ii) 임원과 사실상 혼인관계와 유사한 관계에 있는 자, (iii) (ii) 외에 임원으로부터 생계지원을 받고 있는 자, (iv) (ii) 외에 생계를 같이하는 친족을 의미함²⁶⁶⁾

- “불상당한 고액(이하 ‘과다·부당한 금액’이라 함)”은 다음 판단기준을 고려하여 해당 사용인의 직무에 대한 대가로서 상당하다고 인정되는 금액을 초과하는 부분의 금액 임²⁶⁷⁾
 - 해당 사용인의 직무 내용
 - 그 내국법인의 수익
 - 다른 사용인 급여의 지급 상황
 - 그 내국법인과 동종 사업을 영위하는 법인으로 그 사업규모가 유사한 기업의 사용인 급여 지급 상황 등
 - 퇴직급여의 경우, 다음에 비추어 그 퇴직한 사용인의 퇴직급여로서 상당하다고 인정되는 금액을 초과하는 부분의 금액으로 함
 - 해당 사용인이 그 내국법인의 업무에 종사한 기간
 - 퇴직의 사정
 - 그 내국법인과 동종 사업을 영위하는 법인으로 그 사업규모가 유사한 기업의 사용인 퇴직급여 지급 상황 등

나) 임원 급여

- 일본 「법인세법」 제34조 제3항에 따르면 내국법인이 사실을 은폐하거나 가장하여 경리함으로써 그 임원에게 지급하는 급여액은 전액 손금액에 산입하지 않음
 - 임원 급여에는 채무의 면제에 의한 이익, 그 외의 경제적인 이익을 포함함

266) 일본 「법인세법 시행령」 제72조

267) 일본 「법인세법 시행령」 제72조의2

- 그리고 일본 「법인세법」 제34조 제2항에 따르면 내국법인이 임원에게 지급하는 급여액 중 다음의 과다·부당한 금액은 각 사업연도 소득금액 계산 시 손금에 산입하지 않음²⁶⁸⁾, ²⁶⁹⁾
- 아래 (A)와 (B) 금액 중 더 큰 금액을 손금에 산입하지 않음²⁷⁰⁾
- 임원에게 지급한 급여액이 다음 판단기준에 비추어 상당하다고 인정되는 금액을 초과하는 경우 그 초과금액(A)
 - 해당 임원의 직무 내용
 - 그 내국법인의 수익 및 그 사용인 급여 지급 상황
 - 그 내국법인과 동종 사업을 영위하는 법인으로서 그 사업규모가 유사한 경우 임원 급여 지급 상황 등
 - 정관의 규정 또는 주주총회, 사원총회 또는 이에 준하는 결의로 정하는 급여지급 기준을 초과하는 금액(B)
- 사용인겸무임원의 경우, ‘사용인 직무에 대한 상여’로 다른 사용인에 대한 상여의 지급 시기와 다른 시기에 지급한 것의 액수는 과다·부당하다고 보아 손금에 산입하지 않음²⁷¹⁾
- 임원의 과다·부당한 급여 손금불산입 규정은 숨은 이익처분에 대처하고 보수의 자의적인 결정을 배제할 취지에서 제정된 것으로 해석됨
- 즉, 법인에 따라서 실제로는 상여에 해당하는 것을 보수 명목으로 임원에게 급부하는 경향이 있기 때문에, 그런 숨은 이익처분에 대처할 필요가 있다는 취지를 두고 실체에 입각한 적정한 과세를 실시한 것으로 보임²⁷²⁾
- 업무의 대가로서 일반적으로 상당하다고 인정되는 범위의 임원 보수만을 손금으로 인정하고, 이를 초과하는 부분은 손금으로 인정하지 않음으로써 임원 보수의 자의적인 결정을 배제하려 한 것임

268) 일본 「법인세법」 제34조 제2항; 일본 「법인세법 시행령」 제70조 제1항

269) 다만 급여액 중 일본 「법인세법」 제34조 제1항에 따라 정기동액급여, 사전확정급여, 실적연동급여에 해당하는 것은 제외함(「법인세법」 제34조 제2항 괄호)

270) 일본 「법인세법 시행령」 제70조 제1항

271) 일본 「법인세법 시행령」 제70조 제3항

272) 第一審東京地裁平成 28年 4月 22日判決(稅資 266 号順号 12849)

- 이렇듯 「법인세법」상 과다·부당한 금액의 판단기준으로 정관의 규정 또는 주주총회 등의 결의를 통해 보수 지급 한도액을 정한다는 규정이 존재하지만, 그 적용에 한계가 존재함
 - 동 규정을 형식적인 면만 취하는 방식으로 악용할 우려가 있음
 - 예를 들어 동족회사에서 실제로 주주총회는 개최하지 않고 회의록만을 작성한 후 주주총회가 이루어진 것으로 간주하는 것도 가능하며, 이 회의록에 따라 과대한 임원 보수 판정을 불분명하게 할 수도 있는 것임²⁷³⁾
 - 또한 과다·부당한 금액 판단기준 중 실질적인 기준은 일종의 불확정 개념으로, 혼동 없이 적용할 수 있는 기준이 아니다 보니 해석과 적용에 어려움이 있음²⁷⁴⁾
 - 임원 급여는 해당 기업이나 임원과 관련된 여러 가지 지극히 개별적인 요인에 의해 결정되므로, 임원급여가 과다·부당하게 고액인지 여부(손금성)를 판단할 때 개별 사정을 상세하게 비교·검토해야 함²⁷⁵⁾
 - 관련 판례를 살펴보면, 사건별로 적용 기준이 다르게 결정되는 결과가 나타나기도 함

- 동종 유사기업과 비교 시 과다·부당한 금액의 판단기준으로 통상 유사기업 임원의 ‘평균급여액’을 사용하였는데, 최근의 한 판례(殘波事件 관련 판례)에서는 유사기업의 임원급여 “최고금액”을 기준으로 삼은 바 있음²⁷⁶⁾
 - 임원 퇴직급여액이 유사기업에 비하여 상당히 고액이라 판단하여 세무서장이 해당 고액부분을 손금불산입한 사건에 대하여, 퇴직급여액이 비교법인의 대표이사 최고 월급여액에 종사기간 24년과 공적배율 3배를 곱한 값을 넘지 않으므로 과다·부당한 금액은 없다고 판시함
 - 한편 납세자는 이 사건에서 주관적·자의적인 요소를 배제하고 임원의 경영능력 자체를 평가하는 것은 극히 어렵고, 이 평가를 전제로 유사법인을 추출하는 것도 객관성이 부족한 방법이라고 주장하였음

273) 山口孝浩(2005), p. 214.

274) 酒井克彦(2019), pp. 25~26.

275) 酒井克彦(2019), p. 29.

276) 東京地裁平成 28-4-22

- 이런 방식으로 과다·부당한 금액을 정하는 것은 어려울 뿐 아니라 실질 과세 공평성을 해칠 우려가 있다고 주장함

- 반면 다른 사건(伊藤製作所事件)에서는 유사기업의 평균 공적배율의 1.5배를 초과하여 산정한 임원 퇴직급여액을 과다·부당하다고 보았는데, 그 구체적인 배율까지 제시해 주목받기도 함²⁷⁷⁾
 - 판결에서는 평균 공적배율 자체를 기준으로 삼아 이를 초과하면 과다·부당하다고 보는 것은 경직적이며, 실태에 맞는 과세취지에도 어긋난다고 판시함
 - “내국법인과 동종의 사업을 영위하는 법인으로서 그 사업규모가 유사한 법인의 퇴직 급여 지급상황”은 과세관청 측에서 사후 조사를 통해 알 수 있을 뿐 납세자가 이를 사전에 상세히 아는 것은 불가능함을 고려한 판결임

- 유사기업과의 비교뿐 아니라 “법인 내 임원”의 업적 등 상황과 임원 급여를 비교·검토 하여 과다·부당한 금액을 판단한 사례도 있음²⁷⁸⁾
 - 해당 사건의 판결에서는 법인의 수익 증감 상황과 사용인에 대한 급여 증감상황 대비 임원 급여 지급액의 성장률이 높은 점을 지적함
 - 해당 기간 법인의 수익 상황은 최저일 때보다 약 1.2배 증가하여 대체로 일정, 사용인 급여 지급액 역시 최고액수가 최저액수의 1.4배 정도로 일정했다고 볼 수 있는 반면, 임원 급여 지급액은 대상 기간 동안 3.9배, 4배, 4.5배로 꾸준히 상승 하였음
 - 또한 심판소는 해당 법인의 임원급여액이 비교대상 유사법인(경영상태가 상대적으로 양호하였음) 대표이사에게 지급된 임원급여 최고액을 상회한다는 점에서도 그 초과 금액이 과다·부당하다고 봄

277) 東京地裁平成 29-10-13

278) 国税不服審判所平成 29-4-25

다) 임원 퇴직급여

- 일본 「법인세법」 제34조 제2항의 “불상당한 고액”, 즉 임원 급여 중 과다·부당한 금액의 손금불산입 규정은 퇴직급여²⁷⁹⁾에도 동일하게 적용됨
- 과다·부당한 금액은 퇴직한 임원에게 지급한 퇴직급여액이 아래 항목들에 비추어 퇴직급여로서 상당하다고 인정되는 금액을 초과하는 경우 그 초과하는 부분으로 봄
 - 해당 임원의 그 내국법인 중사기간
 - 그 퇴직의 사정
 - 그 내국법인과 동종사업을 영위하는 법인으로서 그 사업규모가 유사한 경우의 임원에 대한 퇴직급여의 지급상황 등

3. 독일

가. 회사법

1) 이사 보수의 결정

- 독일 「유한회사법」에 따르면 임원 보수는 사원총회에서 결정함²⁸⁰⁾
- 상장회사는 독일 「주식법(Aktiengesetz; AktG)」²⁸¹⁾에 따라 감사위원회(Aufsichtsrat)에서 개별 이사별로 지급하는 보수총액을 결정함²⁸²⁾

279) 다만 퇴직급여에는 「법인세법」 제34조 제1항 또는 제3항의 적용이 있는 것을 제외함

280) 독일 「유한책임회사법(GmbHG)」 제46조 제5호; <https://www.smartsteuer.de/online/lexikon/g/geschaeftsfuehrergehalt/>, 검색일자: 2022. 9. 1.

281) 2009년 옴니버스 입법으로 「이사보수의 적정화에 관한 법률(Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung)」을 제정하면서, 독일 「주식법」, 독일 「상법」, 독일 「유한회사법」의 임원 보수 관련 규정을 일괄적으로 개정함

282) 독일 「주식법」 제87조 제1항

- 이사(관리이사회 구성원) 총보수는 회사에 대한 활동의 대가로 받는 모든 급부를 의미함²⁸³⁾
 - 총보수(Gesamtbezüge)에는 급여, 이익분여, 비용 보전, 보험료, 커미션, 성과 기반보수(주식매수선택권 포함), 기타 모든 부수 혜택을 포함함²⁸⁴⁾
 - 상장회사의 주주총회는 이사의 보수체계를 승인 결의할 수 있으나 이 결의는 감사위원회를 구속하지 아니함²⁸⁵⁾
 - 감사위원회에 속해 있는 감독이사의 보수는 정관 또는 주주총회 결의에 따름²⁸⁶⁾
- 이사 보수의 적정성과 관련한 규정은 독일 「주식법」 제87조 제1항²⁸⁷⁾과 제2항에서 정하고 있으며, 비록 적정한 수준의 보수라 하더라도 통상적인 보수 범위를 초과할 수 없음을 규정함
- 감사위원회는 이사보수를 결정할 때 이사의 직무 및 회사 기여도와 회사 상황 간 적절한 연관성이 있어야 함

283) 독일 「주식법」 제87조 1항

284) 독일 「주식법」 제87조는 관리이사회 구성원의 보수 원칙을 정하고 있는데 제1항에서 이사 보수로 보는 범위를 규정한 원문은 다음과 같음:

Aktiengesetz § 87 Grundsätze für die Bezüge der Vorstandsmitglieder

(1) Der Aufsichtsrat hat bei der Festsetzung der Gesamtbezüge des einzelnen Vorstandsmitglieds (Gehalt, Gewinnbeteiligungen, Aufwandsentschädigungen, Versicherungsentgelte, Provisionen, anreizorientierte Vergütungszusagen wie zum Beispiel Aktienbezugsrechte und Nebenleistungen jeder Art) dafür zu sorgen, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft stehen und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen. Die Vergütungsstruktur ist bei börsennotierten Gesellschaften auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft auszurichten. Variable Vergütungsbestandteile sollen daher eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben: für außerordentliche Entwicklungen soll der Aufsichtsrat eine Begrenzungsmöglichkeit vereinbaren. Satz 1 gilt sinngemäß für Ruhegehalt, Hinterbliebenenbezüge und Leistungen verwandter Art.

285) 독일 「주식법」 제120조 제4항

286) 정재영(2006), p. 4.

287) 2009년 「이사보수의 적정화에 관한 법률」의 제정을 통해 독일 「주식법」 제87조 제1항을 개정함. 개정 전에는 이사 보수는 직무 및 회사의 상황에 비추어 정당성을 지녀야 한다는 내용을 담고 있었음 (김진오, 2016, p. 158)

- 이사 보수가 적절한 수준이라고 하더라도 특별한 사정이 없는 한 통상적인 보수를 초과할 수 없음²⁸⁸⁾²⁸⁹⁾
- 상장회사의 경우 이사의 보수체계는 회사의 영속적인 발전(eine nachhaltig Untemehmensentwicklung)을 지향해야 함²⁹⁰⁾
- 감사위원회는 결정한 보수를 이사에게 계속 지급하는 것이 부적정하고 그로 인하여 회사의 사정이 악화된다면 이사의 보수를 감액해야 할 의무가 있음²⁹¹⁾

2) 이사 보수의 공개

- 2005년 「이사 보수의 공개에 관한 법률(Gesetz über Die Offenlegung der Vorstandsvergütungen-VorstOG)」을 제정하여 이사 보수의 공개의무가 독일 「상법」에 신설됨에 따라 주주가 간접적인 영향력을 행사할 수 있게 됨²⁹²⁾
- 이사 활동에 대해 지급하는 총보수를 재무제표의 주석란 또는 경영보고서(Lagebericht)에 공개하여야 함²⁹³⁾
 - 총보수는 급여, 이익공유, 비용 보전, 보험료, 커미션, 성과기반 보수 등 항목별로 공개하여야 함
- 다만 주주 4분의 3 이상 동의가 있으면 최장 5년간 이사 보수 공개 규정의 적용은 배제할 수 있음²⁹⁴⁾
- 공개 대상 임원은 감독이사회 이사 전원(Supervisory Board)·경영이사회 이사 전원(Management Board)임²⁹⁵⁾

288) 독일 「주식법」 제87조 제1항 제1문; 황남석(2020), p. 189.

289) 보수의 통상성은 수평적 통상성과 수직적 통상성으로 구분하는데 전자는 유사 업종, 유사 규모와 복잡성을 가진 독일 내 기업을 비교 대상으로 삼으라는 취지이며 후자는 이사 보수는 가장 낮은 보수체계에 속하는 근로자 보수의 20배를 초과할 수 없다는 의미임. 만일 수직적 통상성과 수평적 통상성이 상충하는 경우에는 수평적 통상성이 우선함(황남석, 2020, pp. 189~190)

290) 유동적 보수의 구성요소는 수년간의 산정자료에 기초하여야 하고, 감사위원회는 유동적 보수의 구성요소에 대해 비상시 상황변화에 따른 보수 제한(cap) 가능성에 합의하여야 함(독일 「주식법」 제87조 제1항 후단)

291) 독일 「주식법」 제87조 제2항

292) 김희철(2015) p. 147.

293) 독일 「상법(Handelsgesetzbuch)」 제285조 제9호 a) 및 제314조 제1항 제6호 a)

294) 독일 「상법」 제286조 제5항 및 제314조 제2항 2문단

295) 윤정화(2013), p. 14.

나. 법인세법

1) 필요경비로 보는 인건비

- 법인세법에 따른 필요경비(손금)는 일반적으로 사업과 관련성이 있는 지출이고²⁹⁶⁾ 자본 거래로 인한 잉여금 처분(배당과 은닉배당)은 법인의 소득을 감소시킬 수 없음²⁹⁷⁾
- 노동법에 따라 지출이 필요한 인건비(Arbeitslohn)는 원칙적으로 「법인세법」상 손금으로 공제할 수 있고 상여금(Tantiemen)도 그에 따름²⁹⁸⁾
- 주주 겸 임원(Gesellschafter-Geschäftsführer) 보수 역시 사업 관련성이 있는 경우에 한해 필요경비(손금)로 공제할 수 있음
 - 독일 「주식법」 제87조 제1항과 연방재정법원(BFH) 판례에 따라 보수는 적정하고 통상적 수준이어야 하므로 과다 보수는 숨은 이익처분(einer verdeckten Gewinnausschüttung; vGA)으로 봄
 - 주주 겸 임원의 보수는 고용계약²⁹⁹⁾에 근거하여 실제 직무 수행이 이루어진 경우 필요경비 공제가 허용됨³⁰⁰⁾
 - 회계연도 개시 전에 고용계약이 이루어져야 하며 회계연도 중 보수 인상은 허용하지 않음

296) 독일 「법인세법」 제8조 제1항 제1문; 독일 「소득세법」 제4조 제4항

297) 독일 「법인세법」 제8조 제3항

298) 황남석(2013), p. 340.; Eder, Steuerrechtliche Grenzen der Vereinbarung von Gewinnantientien, DStR 1995, 665, 669; Schmidt in Schmidt, EStG Kommentar, 31. Aufl., 2012, § 4 Rn. 520 (S. 236)

299) 이사의 인적용역은 독일 「민법」 제611조에 따른 고용계약을 기반으로 이루어져야 함

300) 독일 슈투트가르트 상공회의소(IHK), "Wieviel darf ein Gesellschafter-Geschäftsführer verdienen?", <https://www.ihk.de/stuttgart/fuer-unternehmen/recht-und-steuern/steuerrecht/einkommen-und-koerperschaftssteuer/wieviel-darf-ein-gesellschafter-geschaeftsfuehrer-verdienen-676414>, 검색일자: 2022. 9. 10.; 1인 주주(Alleingeschäftfaher) 회사의 경우 고용계약을 위해 독일 「민법」 제181조의 자기계약금지(Verbot des Selbstkontrahierens)에 대한 법적 면제도 요구됨

- 다만 감사위원회 위원, 이사회 또는 경영진의 감독을 위임받은 자에게 지급하는 모든 보수 지급액의 50%만 필요경비로 공제할 수 있음³⁰¹⁾

2) 보수의 적정성(Angemessenheit der Vergütung)

- 주주 겸 임원의 과다 보수(Überhöhte Gehälter)는 주주에 대한 이익분배로 보고 총 소득에서 필요경비(손금)로 공제할 수 없음³⁰²⁾
 - 이를 숨은 이익처분이라고 함
- 과다보수 여부는 회사와 주주 임원 간 합의한 보수의 구성요소별³⁰³⁾로 적정성 여부를 먼저 검토하고 그다음 총보수의 적정성 여부를 판단함³⁰⁴⁾
 - 적정성 판단기준은 독일 세법에서 명확하게 두지 않고 주로 법원 판례를 통해 성립함

가) 보수 구성요소별 적정성 평가

- 주주 겸 임원과 회사 간 합의된 보수약정을 구성하는 개별 요소가 주식보유(지분) 관계에서 기인한다고 판단하는 다음 예시와 같은 보수 약정은 숨겨진 이익분배로 처리함
 - 초과근무 수당³⁰⁵⁾
 - 기간 요건을 충족하지 못한 연금약정 납입금³⁰⁶⁾
 - 특정 보너스 보수 약정³⁰⁷⁾

301) 독일 「법인세법」 제10조 제4항

302) 독일 「법인세법」 제8조 제3항 제2문; Tipke/Lang, Steuerrecht 19. Auflage, Verlag Dr. Otto Schmidt Köln, S. 446

303) 보수 구성요소는 고정 급여(Festgehälter), 추가 고정 일회성 상여금(zusätzliche feste jährliche Einmalzahlungen), 변동 성과금(variable Gehalts - be - stand - teile), 연금약정(Pensionszusagen), 현물급여(Sachbezüge) 등으로 구분할 수 있음(독일 세법 플랫폼, <https://www.smartsteuer.de/online/lexikon/g/geschaeftsfuehrergehalt/>, 검색일자: 2022. 9. 10.)

304) BMF Schreiben vom 14. Oktober 2002; IV A 2 S 2742 62/02

305) 초과근무 수당은 주주 임원의 직무 내용과 양립할 수 없으므로 필요경비(손금)로 공제할 수 없음(BFH Urteile vom 19. März 1997, BStBl I S. 577, und vom 27. März 2002, BStBl II S. 655)

306) Grund sätze des BMF-Schreibens vom 1. Februar 2002, BStBl I S. 219

- 보수의 구성요소별 금액 수준이 주식보유(지분) 관계를 원인으로 과다 지급되었는지를 판단하는 부분은 숨겨진 이익분배로 처리함³⁰⁸⁾
 - 보너스에 대한 보수 합의는 일반적으로 필요경비로 인정하지 않지만³⁰⁹⁾ 회사 설립, 일시적인 재정적 어려움, 고위험 사업부문에서의 활동 등 예외적 경우에 제한된 기간 동안 지급되는 상여금은 그러하지 않음³¹⁰⁾
 - 미처분 이익잉여금(상여금과 법인세 차감 전)의 50%를 초과하는 보너스³¹¹⁾나 구성요소 비율(고정 요소 75: 성과 관련 변동요소 25)을 초과하는 보너스³¹²⁾는 숨겨진 이익분배로 처리될 수 있음³¹³⁾

- (보수의 적정성 평가 예시)³¹⁴⁾
 - 2002년 회계연도부터 유한회사(GmbH)와 주주 임원 간 약정한 고정 급여는 35만 유로이고, 2003년 회계연도부터 25만유로의 추가 보너스를 받음
 - 적정한 보수 한도가 60만유로인 경우
 - 25만유로의 보너스 중에서 필요경비 공제가 허용되는 보너스는 15만유로(60만 유로의 25%)이고 10만유로는 숨겨진 이익분배로 처리함
 - 숨겨진 이익분배(10만유로)를 제외한 나머지 50만유로와 적정한 보수 한도 60만 유로를 비교한 결과 모두 적정한 수준의 보수로 필요경비 공제함
 - 적정한 보수 한도가 40만유로인 경우

307) Grund sätze des BMF-Schreibens vom 1. Februar 2002, BStBl I S. 219

308) BMF-Schreibens vom 1. Februar 2002

309) BFH Urteil vom 27.3.2001, I R 27/99, BStBl II 2002, 111

310) BMF Schreiben (1.2.2002, Az. IV A 2 S 2742 4/02; Tz. 3)

311) OFD Chemnitz vom 1.6.2004, S 2742 44/15 St 21; BFH Beschluss vom 1.2.2006, BFH/NV 2006, 1158

312) H 39 [Grundsätze] KStR 2004; 변동요소 비율이 25%를 초과하는 경우 사례별로 필요경비 공제 가능 여부를 검토함(BFH Urteil vom 27.2.2003, BStBl II 2004, 132; BFH Urteil vom 4.6.2003, BStBl II 2004, 136; OFD Düsseldorf vom 17.6.2004, DStR 2004, 1386)

313) 다만 주주 임원의 총보수가 적정한 수준인 경우 보너스의 비중이 25%를 초과하더라도 숨겨진 이익 분배가 없는 것으로 한다는 예외적인 판례도 있음(BFH, Urteil v. 27.2.2003, Az. I R 46/01 und Urteil v. 4.6.2003, Az. I R 24/02)

314) BMF Schreiben vom 14. Oktober 2002 IV A 2 S 2742 62/02 BStBl I S. 972

- 25만유로의 보너스 중에서 필요경비 공제가 허용되는 보너스는 15만유로(60만 유로의 25%)이고 10만유로는 숨겨진 이익분배로 처리함
- 숨겨진 이익분배를 제외한 나머지 50만유로 중에서 적절한 보수 한도 40만유로를 초과하는 10만유로는 숨겨진 이익분배로 처리함
- 적정성 평가 수행 결과 주주 임원 보수 중에서 20만유로는 필요경비(순금) 공제가 허용되지 않는 숨겨진 이익분배로 처리함

나) 총보수의 적정성 평가³¹⁵⁾

- 개별 주식 보유(지분)관계에서 기인한 숨겨진 이익분배가 아니라고 평가된 나머지 보수 총액의 적정성 여부를 평가함
 - 적절한 보수 한도를 초과하는 과다 보수는 숨겨진 이익분배로 보고 필요경비(순금)로 공제할 수 없음
- 총보수의 적정성 판단 기준은 독일 세법에 명확하게 정한 바가 없어서 법원 판례를 통해 성립한 판단 기준을 이용하여 사례별로 개별적으로 적정성 평가를 수행함
 - 판단 기준으로는 직무 성격과 범위, 회사의 미래 수익 전망, 총소득(순소득) 대비 보수 비율, 유사 기업, 제3자 비교 등이 있음³¹⁶⁾
- 주주 임원의 과다 보수는 적정성 한도의 20% 이상을 초과하는 경우 숨겨진 이익분배로 가정함³¹⁷⁾

(1) 직무 성격과 범위(Art und Umfang der Tätigkeit)

- 회사 규모에 비례하여 주주 임원의 업무량, 요구사항, 책임이 증가하므로 적절한 보수의 수준은 상향 조정할 수 있음

315) BMF Schreiben vom 14. Oktober 2002 IV A 2 S 2742 62/02 BStBl I S. 972

316) BFH Urteil vom 5. Oktober 1994, BStBl 1995 II S. 549

317) BFH Urteil vom 28. Juni 1989, BStBl II S. 854

- 회사 규모는 주로 매출규모(der Umsatzhöhe)와 직원 수(Beschäftigtenzahl)를 기준으로 결정함
- 다수의 주주 임원이 임원 직무를 수행하거나 주주 임원이 임원 직무 외 다른 활동을 수행하는 경우 적정한 보수의 수준은 하향 조정함
- (2) 회사의 미래 수익 전망과 자기자본이익률과의 관계(Ertragsaussichten der Gesellschaft/Verhältnis zur Eigenkapitalverzinsung)
 - 회사 총이익 대비 주주 임원의 보수와 잔여이익의 비율은 보수의 적정성 판단에 있어서 회사 규모와 더불어 중요한 판단 기준임
 - 실무적으로 주주 임원의 보수를 공제한 후 회사 잔여이익(법인세 차감 전)이 임원 보수 이상이면 주주 총보수의 수준이 적정하다고 가정함
 - 주주 임원의 보수를 공제한 후 회사가 최소 자기자본이익률(Die Verzinsung des Eigenkapitals)에 도달하지 못하면 해당 주주 임원의 총보수는 적정하지 못하다고 판단함
 - 신중하고 성실한 관리자는 어떠한 경우라도 회사가 상응하는 이익을 유지하도록 노력할 것이므로³¹⁸⁾ 주주 임원의 보수를 공제한 후에도 잔여이익은 최소 보수액 이상이어야 함
 - 주주 임원이 다수인 경우 다수 주주 임원의 보수 총액을 고려하여 적정성 여부를 평가함
 - 다만 회사의 수익성이 높다고 하더라도 주주 임원의 보수를 무제한으로 증액하는 것을 정당화할 수 없고 개별 사례별로 적정성 여부를 판단함

318) BFH Urteil vom 28. Juni 1989, BStBl II S. 854

(3) 제3자 비교(Fremdvergleichmaßstab)

- 제3자 비교는 주주 임원의 적정한 보수 한도를 결정하는 데 있어서 주요 지표에 해당하며³¹⁹⁾ 내부 비교와 외부 비교로 구분하여 진행함
 - 내부 비교(Interner Betriebsvergleich): 주주 임원 외 주주가 아닌 제3의 임원이 있는 경우 해당 임원의 보수 수준은 주주 임원 보수의 적정성을 판단하는 데 중요한 기준이 됨
 - 외부 비교(Externer Betriebsvergleich): 독립적인 통계를 이용하여 유사 업종, 유사 직책의 보수 수준과 비교하여 주주 임원의 보수 적정성을 판단함

319) BFH Urteil vom 17. Mai 1995, BStBl 1996 II S. 204

IV. 국제비교 및 시사점

1. 국제비교

가. 회사법

- (보수 결정기관) 한국과 일본은 이사 보수를 정관 또는 주주총회의 결의로 정하는데 미국은 통상 이사회에서, 독일은 사원총회 결의로 결정함
- 한국은 「상법」에 따라 이사와 감사의 보수를 정관에 그 액을 정하지 않은 경우 주주총회의 결의로 정함
 - 다만 사업연도 말 자산총액 5조원 이상인 금융회사의 경우 사외이사가 관여하는 보수위원회에서 결정함
- 미국은 주별로 회사법을 달리 두고 있지만, 이사 보수의 결정권은 통상적으로 이사회에 부여하며, 상장회사의 경우 보수위원회가 이사 보수를 결정하고 감독함
- 일본은 「회사법」에 따라 이사와 감사 등의 보수를 정관에 정함이 없으면 주주총회의 결의로 정함
 - 그러나 위원회 설치회사는 보수위원회가 규정한 보상정책에 따라 이사의 보수를 결정함
- 독일의 유한회사는 임원 보수를 사원총회 결의로 정하고, 상장회사는 감사위원회에서 개별 이사별로 보수총액을 결정함

〈표 IV-1〉 조사대상국별 「회사법」상 이사 보수 결정에 관한 규정

국가	일반 규정	특례
한국	정관에 금액을 정하지 않으면 주주총회의 결의로 결정	자산총액이 5조원 이상인 금융회사: 보수위원회가 결정
미국	(통상적으로) 이사회에서 결정	상장회사: 보수위원회가 결정
일본	정관에서 정하지 않으면 주주총회 결의로 결정	위원회 설치회사: 보수위원회가 결정
독일	유한회사: 사원총회 결의로 결정	상장회사: 감사위원회가 결정

자료: 본문 내용 요약·정리

- (보수 결정사항) 회사법 등에서 이사 보수의 결정 사항을 관련 법령에서 규정하고 있는 국가로는 미국, 일본, 독일이 있음
 - 한국은 회사의 공개 여부에 관계없이 이사 보수에 대해 정관이나 주주총회의 결의로 정한다고 절차만을 규정하고 보수 산정방법, 보수 형태 등 보수 결정 사항을 구체적으로 정하지 않음
 - 다만 사업연도 말 자산총액 5조원 이상인 금융회사의 경우 사외이사가 관여하는 보수위원회에서 보수의 결정 및 지급방식, 보수체계의 설계·운영·적정성 평가 등을 심의·의결함
 - 미국 상장회사는 보수위원회가 이사 보수를 결정할 때 회사목표, 회사성과, 주주이익을 고려하여 보수의 적정성 여부를 결정함
 - 장기 인센티브 결정 시 회사성과, 주주이익, 유사기업, 유사직책의 장기 인센티브 가치 등을 고려함
 - 일본 「회사법」은 정관이나 주주총회 결의에 의해 이사 보수를 결정할 때 보수총액 외에도 보수 형태와 보수 산정방법을 정하도록 규정하고 있으며, 이사는 주주총회에서 보수의 산정 기준, 보수 개정 이유 등에 대해 상당한 이유를 설명하여야 함
 - 단, 위원회 설치회사는 보수위원회에서 해당 내용을 정하며, 주주총회의 결의는 거칠 필요 없음

- 독일 「주식법」에 보수 산정방법, 보수 형태 등 보수 결정 사항에 대한 명확한 규정은 없지만 보수의 적정성 기준과 통상적인 보수 범위의 준수를 규정함
- (보수의 적정성 기준) 미국과 독일은 보수의 적정성 기준을 회사법 등에서 규정하고 있으나 한국은 주로 판례를 통해 정립하고 있음
 - 한국은 이사 보수의 적정성과 관련하여 「상법」상 명문 규정이 없으며, 판례는 실제 이사의 직무 수행을 전제로 직무수행과 그 지급받는 보수 사이에서 합리적 비례 관계가 유지되어야 한다는 입장임
 - 법원은 적정성 판단에 있어서 위법행위가 관여되어 보수 수준이 현저히 불균형한 예외적이고 극단적인 경우에 한하여 개입함
 - 미국은 상장회사의 보수위원회가 이사 보수를 결정할 때부터 회사목표, 회사성과, 주주의 이익 등을 고려하여 적정성 여부를 결정해야 하고, 판례는 주로 균형성 기준이나 훼손 기준을 사용하여 이사 보수의 적정성을 판단함
 - 균형성 기준은 이사의 용역과 보수 사이에 합리적 관련이 있어야 한다는 원칙이며, 훼손 기준은 보수의 과다성이 증대하여 회사재산을 훼손하는 경우 경영판단원칙이 적용되지 않는다는 논리임
 - 독일 「주식법」은 감사위원회가 보수의 적정성과 통상적인 수준을 고려하여 이사 보수를 결정하도록 규정함
 - 이사 직무, 회사 기여도, 회사 상황 간 연관성을 두고 특별한 사정이 없는 한 통상적인 보수 수준을 초과할 수 없다고 규정함

〈표 IV-2〉 조사대상국별 이사 보수 적정성 판단기준 관련 규정

국가	보수의 적정성 기준	
한국	법령	보수의 적정성 관련 규정을 「상법」에 두지 않음
	판례	실제 수행한 직무와 보수 사이에 합리적 비례관계가 유지되어야 한다는 입장임 (위법행위의 관여로 보수수준이 현저히 불균형한 예외적이고 극단적인 경우에 한하여 개입)
미국	법령	상장회사의 경우 보수위원회가 이사 보수 결정 시 적정성 여부를 결정함
	판례	균형성 기준이나 훼손기준 ¹⁾ 을 사용하여 보수의 적정성을 판단함
일본 ²⁾	법령	보수의 적정성 관련 규정을 「회사법」에 두지 않음
	판례	적정성 관련 「회사법」 판례는 확인되지 않음
독일	법령	감독위원회의 보수 결정 절차부터 적정성·통상적인 수준에서 결정해야 함

주: 1) 균형성 기준은 이사의 용역과 보수 사이에 합리적 관련이 있어야 한다는 원칙이며, 훼손 기준은 보수의 과다성이 중대하여 회사재산을 훼손하는 경우 경영판단원칙이 적용되지 않는다는 논리임
 2) 일본은 「법인세법」에 이사 보수의 적정성 여부를 판단하는 규정을 두고 있음
 자료: 본문 내용 요약·정리

- (보수의 공시제도) 한국, 미국, 일본, 독일 모두 상장회사 등 소정의 법인에 이사 보수의 공시의무를 부여하고 있음
 - 한국은 「자본시장법」에 따른 주권상장법인 등 사업보고서 제출대상법인에 대하여 사업보고서상 임원보수 총액과 (임원) 개인에게 지급된 보수가 5억원 이상인 경우 그 개인별 보수와 구체적 산정 기준 및 방법을 공시하도록 함
 - 한편 「금융사지배구조법」에 따른 금융회사는 임원이나 금융투자업무담당자 등 특정 임·직원의 보수에 대하여 총보수액, 직급별 보수액, 1인 기준 최고 지급액 등을 포함한 연차보고서를 작성해야 함
 - 미국은 「증권거래법」상 공시의무가 있는 회사에 대하여 주요 경영임원, 주요 재무 임원, 보수액 상위 3인 등의 과거 3개 사업연도 동안의 개인별 보수내역을 공시하도록 함

- 상장회사 등은 이사 보수의 적정성과 보수와 성과 간 연관성을 보여주기 위해 보수에 관한 논의와 분석(CD&A) 항목, 보수 대비 임원 보수의 격차비율, 이사 보수와 성과와의 상관관계를 나타내는 정보(2022년 12월 16일 이후 종료하는 회계연도부터)를 공시하여야 함
- 일본 공개회사의 경우 사업보고서에 그 사업연도 관련 임원의 보수 등을 기재해야 하는데, 임원 종류별 보수 총액과 인원수 또는 임원 개인별 보수액 등을 공개해야 함
 - 또한 유가증권보고서 제출대상 기업은 1억엔 이상의 보수를 지급받는 임원에 대하여 임원 개인별 보수총액과 구체적 산정방법 등을 적시해야 함
- 독일은 감독이사회 이사 전원·경영이사회 이사 전원의 총보수를 재무제표의 주석란 또는 경영보고서에 공개해야 함
 - 다만 주주 4분의 3 이상의 동의가 있으면 최장 5년간 이사 보수 공개 규정의 적용을 배제할 수 있음

〈표 IV-3〉 조사대상국별 「회사법」상 이사 보수 공시에 관한 규정

국가	적용 대상	공시사항
한국	주권상장법인 등 사업보고서 제출대상법인	- 임원보수 총액 - 임원 개인 또는 개인에게 지급된 보수가 5억원 이상인 경우 그 개인별 보수와 구체적 산정 기준·방법
	금융회사	임원이나 금융투자업무담당자 등 특정 임·직원의 총보수액, 직급별 보수액, 1인 기준 최고 지급액
미국	공시의무가 있는 회사	- 주요 경영·재무임원, 보수액 상위 3인의 과거 3개 사업연도 개인별 보수내역 - 이사 보수의 적정성과 보수와 성과 간 연관성을 나타내는 정보 ¹⁾
일본	공개회사	임원 종류별 보수 총액과 인원수 또는 임원 개인별 보수 금액 등
	유가증권보고서 제출대상 기업	1억엔 이상의 보수를 지급받는 임원의 개인별 보수총액, 구체적 산정방법 등
독일	상장회사	감독이사회 이사 전원, 경영이사회 이사 전원의 보수 총액 ²⁾

주: 1) 보수에 관한 논의와 분석(CD&A) 항목, 보수 대비 임원 보수의 격차비율, 이사 보수와 성과와의 상관관계를 나타내는 정보
 2) 다만 주주 3/4 이상의 동의가 있으면 최대 5년간 이사 보수 공개 규정을 적용하지 않을 수 있음
 자료: 본문 내용 요약·정리

나. 법인세법

- (자본거래로 인한 손실) 일반적으로 조사대상 국가는 법인세법상 손금으로 인정되는 손비에서 자본거래로 인한 손비금액을 제외함
 - 한국은 「법인세법」 제19조 제1항에 따라 자본 또는 출자의 환급, 잉여금의 처분으로 인한 법인의 순자산 감소와 동법 제20조 제1항에 따라 결산을 확정할 때 잉여금의 처분을 손비로 계상한 금액은 손금으로 처리할 수 없음
 - 일본은 해당 사업연도 손실금액 중 법인 자본금 등의 증감 거래 또는 이익이나 잉여금의 분배, 잔여재산의 분배나 인도와 같은 자본거래로 인한 것은 제외함(일본 「법인세법」 제22조 제3항)
 - 독일은 잉여금 처분(배당과 은닉배당)은 법인의 소득을 감소시킬 수 없다고 규정함

- (필요경비 요건) 조사국 모두 법인세법에 따른 과세소득의 산출에 있어서 필요경비로 공제할 수 있는 손금은 원칙적으로 영위하는 사업과 관련이 있어야 함
 - 한국은 사업과 관련하여 발생하거나 지출된 손비로서 일반적으로 통상적이거나 수익과 직접 관련된 것을 손금으로 인정함
 - 미국은 거래와 사업을 영위하면서 발생한 통상적이고 필요한 비용을 손비로 봄
 - 일본은 영위하는 사업의 수익과 관련한 비용, 일반관리비 등을 손비로 인정함
 - 독일은 일반적으로 사업과 관련성이 있는 지출을 필요경비로 처리함

- (인건비 손금 공제) 조사대상 국가 대부분은 임·직원의 실제 직무수행에 대한 인건비는 원칙적으로 손금으로 처리함
 - 한국은 손금으로 공제할 수 있는 인건비 등을 「법인세법 시행령」 제19조에서 열거하고 있는데 인건비(제3호), 주식매수선택권 등(제19호, 제19호의2), 임·직원(지배주주 등 제외)의 사망 이후 유족에게 학자금 등으로 일시적으로 지급하는 금액(제21호)이 있음
 - 미국은 임원이나 사용인이 실제 제공한 인적용역에 대한 인건비를 통상적이고 필요한 비용으로 공제할 수 있는데 적정한(reasonable) 수준에 한함

- 일본은 사용인에게 지급한 급여는 원칙적으로 손금 처리할 수 있지만, 임원에게 지급하는 급여는 정기동액급여, 사전확정급여, 실적연동급여에 해당하는 경우에만 손금으로 인정함
 - 단, 임원에게 지급하는 급여에 사용인겸무임원의 사용인 직무에 대한 대가는 포함하지 않음
 - 독일은 임·직원의 인건비는 일반적으로 손금 산입하지만, 감사위원회 위원이나 경영진의 감독을 위임받은 자에게 지급하는 보수는 보수 지급액의 50%만 필요경비로 공제함
- (과다 인건비) 한국, 미국, 일본, 독일은 과다한 인건비를 필요경비로서 손금으로 공제하는 것을 제한하는 법인세법 규정을 두고 있음
- 한국은 인건비 중에서 ‘과다하거나 부당하다’고 인정하는 금액은 각 사업연도 소득금액을 계산할 때 손금으로 산입하지 않음
 - 과다하고 부당하다고 인정하는 인건비는 (i) 임·직원에게 지급하는 인건비 중 이익처분에 해당하는 상여금 (ii) 임원에게 지급한 소정의 급여지급기준을 초과하는 상여금 (iii) 지배주주 등 임·직원에게 정당한 사유 없이 동일 직위 임·직원에게 지급하는 보수를 초과하는 금액이 있음
 - 미국은 주로 폐쇄법인의 주주인 임원에게 적정한 수준을 초과하여 지급하는 보수를 과다 보수로 보고 손금으로 처리하지 않음
 - 적정하고 진정한 수준의 보수는 유사한 상황에서 유사 기업이 유사 용역에 대해 일반적으로 지급하는 금액을 의미함
 - 일본은 임원 및 임원과 특수관계에 있는 사용인에게 지급하는 급여 중 과다·부당한 금액을 손금으로 산입하지 않음
 - 임원의 경우 과다·부당한 금액은 ‘(i) 임원의 직무 내용, 법인의 수익 및 사용인에 대한 급여 지급 상황, 동종 사업 및 유사 규모 법인의 임원에 대한 급여 지급 상황에 비추어 상당한 금액, (ii) 소정의 급여지급기준³²⁰⁾에 의한 금액’ 중 큰 금액을 초과하는 부분으로 함

320) 정관의 규정 또는 주주총회, 사원총회 또는 이에 준하는 결의로 정하는 급여지급기준을 말함

- 다른 사용인의 상여 지급시기와 다른 시기에 지급하는 ‘사용인겸무임원의 사용인 직무에 대한 상여’는 과다·부당한 금액으로 봄
- 사용인의 경우 사용인의 직무 내용, 법인의 수익 및 다른 사용인에 대한 급여 지급 상황, 동종 사업 및 유사 규모 법인의 사용인에 대한 급여 지급 상황을 고려하여 금액의 과다·부당 여부를 판단함
- 독일은 주로 주주인 임원의 과다 보수는 주주에 대한 이익분배로 보고 손금으로 처리할 수 없음
- (공개법인 등 손금 공제 한도규정) 공개법인 등이 지급하는 임원 보수에 대해 별도의 손금한도 규정을 두고 있는 국가로는 미국이 있음
 - 미국은 특정 법인 임(직)원의 과다 보수에 대한 규제방안으로 조세정책을 이용하는데, 대표적으로는 공개법인의 보수 상위 5인에 대한 100만달러 손금 공제 한도와 경영권 변동에 따른 퇴직금 공제한도 규정이 있음
 - TARP 수혜법인의 임원 5인의 각 보수와 건강보험회사 사용인의 각 보수에 대한 50만달러 한도 규정이 있음

〈표 IV-4〉 조사대상국별 「법인세법」상 인건비 처리

국가	손금 인정	손금 불인정
한국	<ul style="list-style-type: none"> - 인건비 - 주식매수선택권 등 - 임·직원¹⁾의 사망 이후 유족에게 학자금 등 일시적으로 지급하는 금액 	<ul style="list-style-type: none"> 과다하거나 부당한 인건비 - 이익처분에 의한 임·직원 상여금 - 소정의 급여지급기준²⁾을 초과한 임원 상여금 - 지배주주 등 임·직원 보수가 정당한 사유 없이 지급하는 동일 직위의 지배주주 외 임·직원 보수 초과금액
미국	<ul style="list-style-type: none"> 실제 제공한 인적용역에 대한 대가로 적정하고 진정한 보수 	<ul style="list-style-type: none"> (폐쇄법인³⁾) 주주인 임원에게 지급하는 보수 중 적정한 수준을 초과하는 보수 (공개법인) 보수 상위 5인에 대한 보수 중 100만 달러 초과금액⁴⁾

〈표 IV-4〉의 계속

국가	손금 인정	손금 불인정
일본	사용인 사용인 급여는 원칙적으로 손금 처리	임원과 특수관계에 있는 사용인에게 지급한 급여 중 아래 판단기준을 고려하여 과다·부당한 부분에 해당하는 금액 - 사용인의 직무 내용 - 법인의 수익 및 다른 사용인에 대한 급여 지급 상황 - 동종 사업 및 유사 규모 법인의 사용인에 대한 급여 지급 상황
	임원 임원 급여는 정기동액급여, 사전확정 급여, 실적연동급여에 해당하는 경우만 손금 처리	임원에게 지급한 급여 중 과다·부당한 금액으로 다음 중 큰 금액 - 직무 내용, 법인의 수익, 급여 지급 상황, 동종 사업 및 유사 규모 법인의 임원 지급 상황 등으로 고려한 금액의 초과금액 - 소정의 급여지급기준 ⁵⁾ 초과금액 사용인겸무임원의 사용인 직무에 대한 상여 중 다른 사용인의 상여 지급시기와 다른 시기에 지급하는 부분
독일	적정한 보수 감독위원회 위원 등 보수의 50%	주주 임원의 과다 보수 감독위원회 위원 등 보수의 50%

주: 1) 지배주주 등은 제외함

2) 정관·주주총회·사원총회 또는 이사회에 의해 결정한 급여지급기준을 말함

3) 폐쇄법인은 단일 또는 소수 주주로 구성된 법인을 의미함

4) 미국은 보수상위 5인에 대한 100만달러 한도 규정 외 경영권 변동에 따른 퇴직금 공제한도 규정이나, TARP 수혜법인 임원 5인의 각 보수와 건강보험회사 사용인의 각 보수에 대한 50만달러 한도 규정을 달리 두고 있음

5) 정관·주주총회·사원총회 또는 이에 준하는 결의로 정하는 급여지급기준을 말함

자료: 본문 내용 요약·정리

- (보수의 적정성 판단기준) 과다 보수는 보수의 수준이 적정하거나(reasonable) 통상적인 수준을 초과하는 경우를 의미하는데, 이러한 “보수의 적정성” 판단기준에 대해 한국, 미국, 독일은 판례를 통하여 정립하고 일본은 법 규정으로 정함

- 한국의 경우 판례에서 제시하는 적정성 판단기준은 (i) 임원의 직무수행 기여도나 성과 (ii) 보수가 영업이익에서 차지하는 비중과 규모 (iii) 법인 내 다른 임원 보수와의 현저한 격차 유무 (iv) 동종업계 임원 보수와의 현저한 격차 유무 (v) 정기적·계속적으로 지급될 가능성 (vi) 보수의 증감추이 및 법인 영업이익 변동과의 연관성 (vii) 배당 지급 여부 (viii) 법인 소득을 부당하게 감소시키려는 주관적 의도 등이 있음
- 미국 법원은 임원 직무나 회사 재무 상황 등을 고려하는 다중요인 접근방식과 가상의 독립된 투자자 관점에서 임원 보수의 과다 여부를 판단하는 독립 투자자 접근방식을 취하여 보수의 과다 여부에 대한 판단기준을 제시함
 - 다중요인 접근방식 중에서 임원 역할, 외부 비교, 회사 특징, 잠재적 이해 상충, 일관된 지급기준 등을 토대로 과다 보수를 판단하는 Elliotts 사건의 다섯 가지 판단기준이 대표적임
 - 독립 투자자 접근방식은 자기자본투자이익률의 관점에서 보수의 적정성을 판단함
- 일본은 「법인세법」 제34조 제2항과 「동법 시행령」 제70조에서 적정성 판단기준을 규정함(〈표 IV-4〉참조)
 - 직무 내용, 법인의 수익, 급여 지급 상황, 동종 사업 및 유사 규모 법인의 임원 또는 사용인에 대한 급여 지급상황을 고려하여 보수의 적정성을 판단함
- 독일은 보수의 적정성 판단기준을 법 규정이 아닌 판례 또는 과세당국의 유권해석을 통하여 제시하는데 보수의 개별 항목별 검토 이후 총보수의 적정성을 판단함
 - 주주 임원의 보수 요소별 금액 수준이 주식보유(지분) 관계를 원인으로 과다지급 되었다고 판단되면 숨겨진 이익분배로 처리함(예: 초과근무수당, 미처분 이익잉여금의 50%를 초과하는 보너스)
 - 총보수가 직무 성격과 범위, 회사의 미래수익 전망 및 자기자본이익률, 제3자 비교 등을 고려했을 때 적정한 수준을 초과하는 경우 과다 보수로 처리함

〈표 IV-5〉 한국, 미국, 독일의 판례에 따른 적정성 판단 기준¹⁾

적정성 판단 기준 분류	한국	미국(다중요인 접근방식) ²⁾	독일
임원 직무 수행과 성과	- 직무수행 기여도, 성과	- 직무의 성격, 내용, 범위 - 사업 규모 및 난이도 - 역할에 따른 (특별) 의무 - 자격요건과 숙련도, 기여도 - 책임과 관여 시간, 성과 - 유능한 임원의 희소성	- 직무의 성격, 범위
기업의 재무적 특징	- 영업이익 대비 보수 비중과 규모 - 영업이익 변동과의 연관성 - 보수의 증감추이 - 정기적·계속적 지급 가능성	- 총소득(순소득) 대비 보수 비율 - 자본가치, 경제적 적정성 - 일관된 지급기준에 따른 보수지급 - 과거 임원 보수지급현황·보상지급기준 - 보수 지급 이후 회사의 재정상황	- 회사와 미래 수익 전망 - 자기자본이익률과의 관계
내부 비교	- 법인 내 다른 임원들 보수와의 현저한 격차 유무	- 다른 사용인에 대한 급여지급기준	- 주주 임원 외 임원(제3의 임원)의 보수수준
외부 비교	- 동종업계 임원들 보수와의 현저한 격차 유무	- 일반적 경제 상황 - 유사 업종·유사 직책의 보수 수준	- 유사 업종·유사 직책의 보수 수준과(중립적 통계 이용)
그 외 특징	- 다른 주주에 대한 배당금 지급 여부 - 법인 소득을 부당하게 감소시키려는 주관적 의도	- 배당 연혁 - 고용유지 유인책 여부 - 노사 자유교섭에 의한, 인적용역 제공 전 합의된 조건부 보상 기준 - 주주-임원의 보수와 지분 간 상관관계 - 단독·지배주주 임원인 경우 이익배당을 인건비로 위장하는 잠재적 이해 상충	-

주: 1) 조사대상국 중 일본은 현행 「법인세법」 제34조와 동법 시행령 제70조에서 적정성 판단기준을 제시함(〈표 IV-4〉 참조)

2) 미국 판례는 독립 투자자 접근방식을 다중요인 접근방식의 한 요소로 사용하기도 함

자료: 본문 내용 요약·정리

다. 요약

- 앞서 살펴본 조사대상국은 보수 결정의 재량권이 있는 이사 또는 지배주주 임원의 보수에 대해 대부분 필요경비로 공제하는 사용인(직원) 인건비와는 다른 조세정책을 취함
 - 사용인(직원)에게 지급하는 임금, 급여, 상여 등 법인의 영업활동에서 발생하는 필요경비로서 손금 공제를 일반적으로 허용함
 - 통상적이고 적절한 수준을 초과하는 이사 또는 지배주주 임원의 보수는 과다 보수(또는 과다하고 부당한 보수)로 보고 손금 공제를 허용하지 않음

- 과다한 이사 보수의 손금 공제를 허용하지 않는 법인세법상 처리는 조사대상국별로 차이를 보이는데 주로 회사법을 둘러싼 이사 보수의 규제환경에서 비롯된 것으로 보임
 - 이사 보수는 주주가 결정하기 때문에 사적자치의 원칙이 강하게 작동한다고 여겨지는 경우(한국, 일본 감사역회 설치회사 일부)
 - 이사회에서 이사 보수를 결정함으로써 이사의 자기거래에 대한 우려가 있는 경우(미국)
 - 그리고 경영진을 감독하는 감사위원회(독일) 또는 사외이사가 관여하는 보수위원회를 두어 이사 보수의 적정성을 담보하는 경우(미국 공개회사와 일본 위원회 설치회사)

- 미국은 폐쇄회사와 상장회사 등 이사 보수의 과다 보수 판단에 대해 서로 다른 규정을 적용하는데, 상장회사의 이사 보수에 대한 규제는 과거 임금격차 논쟁이나 금융위기로 인한 사회적 요구가 조세정책에도 영향을 미친 것으로 보임
 - 실무적으로 임원 직무나 성과, 기업 특징 등을 고려하는 보수의 적정성 판단기준은 폐쇄회사의 지배주주 임원 보수에 대해서만 적용한다고 이해됨

- 일본은 일정 규모 이상의 회사가 지급하는 소정의 임원 급여는 과다 여부의 판단 없이 손금 처리하되, 이사 보수의 결정에 임원 등 재량권이 관여되는 회사에 대해 과다 보수를 손금불산입 처리함

- 세무서에 주주총회에서 결정한 금액을 사전에 신고하고 지급하는 급여(사전확정 급여)나 금액은 확정하지 않지만 제3자가 관여하여 구성요소나 결정절차가 비교적 객관적이라고 여겨지는 상장회사의 실적연동급여는 보수의 적정성 판단을 하지 않음
 - 그러나 보수의 결정이 상대적으로 재량적으로 이루어졌다고 볼 수 있는 경우에 임원 또는 임원과 특수관계에 있는 사용인의 과다 보수는 손금불산입 처리함
- 독일은 이사 보수가 적정하고 통상적인 수준을 요구하는 회사법 환경이 상대적으로 다른 조사국보다 더 엄격해 보이고, 이로 인해 유권해석이나 세무실무를 통해 지배주주 임원의 과다 보수를 엄격히 규제하는 것이 허용되는 것으로 보임
- 독일 「주식법」은 보수를 결정할 때 직무와 성과, 회사 상황 등을 고려하여 적정한 수준을 유지하면서 동시에 통상적 수준을 갖출 것을 요구하고 더 나아가 회사의 영속적인 발전을 지향할 것을 규정함
 - 법인세법에는 명확한 규정을 두고 있지 않지만, 유권해석이나 판례를 통해 지배주주 임원 보수의 적정하고 통상적인 수준 여부를 판단함

2. 시사점

가. 회사법 측면

- 우리나라는 이사 보수의 결정에 있어 「상법」에서는 “정관에 그 액을 정하지 않으면 주주총회 또는 이사회에 결의로 정하도록” 하는 절차적 규정만을 두고 있어, 다른 조사 대상국에 비하여 규제 정도가 상대적으로 덜 제약적이라 할 수 있음
- 자산총액이 5조원 이상인 금융회사는 「금융사지배구조법」에 따라 과반수의 사외 이사로 구성된 보수위원회를 설치하고, 그 보수위원회가 보수 관련 사항을 정하도록 하여 보수의 적정성을 담보하지만 그 외 회사는 그러하지 않음
 - 간접적인 규제방식인 이사 보수의 공시제도 역시 「자본시장법」에 따른 상장회사 등이나 금융회사에만 의무화함으로써 대부분 회사는 사적자치의 원칙에 따라 이사 보수가 결정됨

- 해외 사례를 살펴보면, 조사국의 회사법은 이사 보수의 적정성(미국과 일본)과 통상성(독일)을 담보하기 위한 보수의 결정 및 공시와 관련한 다양한 규제 규정을 담고 있음
 - 미국, 일본, 독일은 사외이사가 관여한 보수위원회나 감사위원회를 통한 이사 보수의 결정을 원칙으로 하고, 이사 보수의 공시에서도 보수의 적정성을 유지하기 위한 다양한 제도가 존재함

- 본 연구의 범위는 벗어나지만, 다른 나라의 사례를 볼 때 회사법 측면에서 이사 보수의 적정성을 확보하기 위한 추가 방안을 검토해볼 가치가 있을 것임

나. 법인세법 측면

1) 보수의 적정성 판단기준

- 현행 「법인세법」 제26조는 과다하고 부당하다고 인정하는 인건비(이하 과다 보수)는 손금에 산입하지 않는다고 정하고 있으나, 보수의 적정성 판단기준은 정한 바가 없음
 - 「법인세법 시행령」 제43조에서 과다 보수로 보는 경우³²¹⁾를 열거하고 있지만, 사실관계를 판단하는 단계에서 상여 또는 보수가 무엇보다 어떤 면에서 과다한지에 대한 판단기준이 결여됨

- 조사대상국의 사례를 살펴보면, 일본은 과다 보수의 판단기준을 명문화한 반면, 미국과 독일은 법률로 정한 바는 없지만 판례나 과세당국의 유권해석을 통해 보수의 적정성 판단기준을 명시함(〈표 IV-3〉과 〈표 IV-4〉 참조)
 - 일본은 「회사법」에서 정하는 이사 보수의 결정 규정을 존중하여 손금으로 처리하는 임원 급여를 따로 규정하면서 과다 보수에 대한 판단기준으로 직무내용, 법인의 수익, 급여 지급 상황, 동종 사업 및 유사 규모 법인의 임원 지급규정 등을 판단기준으로 명문화함

321) (i) 이익처분에 의한 임·직원 상여금(제1항) (ii) 소정의 급여지급기준을 초과하는 임원 상여금(제2항) (iii) 지배주주 등 임·직원에게 정당한 사유 없이 지급하는 소정의 과다 보수(제3항)

- 독일은 「주식법」에 따른 이사 보수의 적정성 수준과 통상성 요건을 토대로 판례와 과세당국의 유권해석을 통해 과다 보수에 대한 세무실무가 정립된 것으로 보임³²²⁾
 - 미국은 상장회사 등 이사 보수에 대한 손금 한도 규정을 법률로 따로 마련하고 폐쇄 법인의 경우에 한해 판례에서 정립한 판단기준을 사용함
- 이사 보수는 통상적으로 사적자치의 원칙에 따라 결정되므로 예외적으로 「법인세법」에 따라 과다하고 부당하다고 인정하는 보수로서 손금 공제를 부인하려면 명문화된 판단 기준을 둘 필요가 있음
- 우리나라 「상법」은 이사 보수에 대해 절차적 규정 외에는 별다른 내용을 두고 있지 않아 다른 조사국에 비해 보수 결정에 대한 규제 정도가 상대적으로 덜한 것으로 보임
- 구체적으로 직무 수행과 성과, 기업의 재무적 특징, 제3자 비교 등과 같이 대법원 판례를 통해 정립된 판단기준을 시행령이나 시행규칙에 둘 수 있음
- 우리나라 대법원은 지배주주 임원의 과다 보수 여부를 다투는 사건에서 보수의 적정성 판단기준을 아래와 같이 제시한 바 있음³²³⁾³²⁴⁾
 - 임원의 직무수행 및 책임의 경중
 - 영업이익 대비 보수 비중과 규모, 영업이익 변동과의 연관성
 - 법인 내 또는 동종업계 임원 보수 격차
 - 지급기준의 일관성

322) 예를 들어 참여와 법인세 차감 전 미처분 이익잉여금의 50%를 초과하는 보너스 또는 보수 중 변동 요소 비율이 25%를 초과하는 경우 보너스 등에 세무실무상 처분이나 직무 성격과 범위, 회사의 미래 수익 전망과 자기자본이익률과의 관계, 제3자 비교를 통한 총보수의 적정성 판단기준이 그러함

323) 과거 대법원은 이사 보수는 사적자치의 영역으로 보고 위법행위로 인한 상황 외에는 보수의 적정성 판단에 관여를 거의 하지 않았지만, 최근 대법원은 법인세법에 따른 과다하고 부당한 임원 보수 여부를 판단할 수 있는 기준을 여러 판례(대법원 2017. 9. 21. 선고, 2015두60884; 대법원 2019. 3. 14. 선고, 2018두63686 판결(심리불속행); 대법원 2019. 7. 11. 선고, 2019두 38199판결(심리 불속행) 외 다수)를 통해 제시함

324) 대법원 2017. 9. 21. 선고, 2015두60884; 대법원 2019. 3. 14. 선고, 2018두63686 판결(심리 불속행); 대법원 2019. 7. 11. 선고, 2019두 38199판결(심리불속행) 외 다수

- 보수와 지분과의 관련성, 주주에 대한 배당 연혁
- 법인 소득을 부당하게 감소시키려는 주관적 의도
- 그리고 지배주주 등인 임·직원의 보수 중 정당한 사유 없이 과다하게 지급된 부분을 다루고 있는 현행 「법인세법 시행령」 제43조 제3항 역시 ‘정당한 사유’ 여부의 판단 기준을 두고 있지 않아서 판단기준을 명문화할 필요가 있음
 - 법원은 외부 비교를 위해 동종·동일 규모의 사업을 영위하는 법인의 보수까지 확대해석하고 있음

2) 보수의 구성

- 과다 보수 여부를 다루는 「법인세법」 판례를 살펴보면, 대부분 사례³²⁵⁾는 이사 보수의 결정에 재량권을 행사하는 지배주주 임원의 과다 보수를 다루고 있음
- 현행 「법인세법 시행령」 제43조에서는 과다 보수의 손금불산입을 규정할 때 임(직원) 상여금 또는 지배주주 등 임·직원 보수로 구분하여 규정하는데, 과다 보수의 규제에 효과적이지 않다고 판단함
- 지배주주 등 임원은 일반적으로 임금, 급여, 상여 등 보수의 구성요소를 재량적으로 결정할 수 있고 실제 지배주주 임원의 보수 구성을 살펴보면 급여의 비중이 상대적으로 더 큼
 - 상장회사에서 5억원 이상 보수를 수령한 임원 중 지배주주 임원과 전문경영인의 보수 구성 현황을 살펴보면(〈표 II-1〉 참조), 지배주주 임원은 급여(1인당 평균액) 비중이 상여(1인당 평균액)보다 더 큰 반면 전문경영인의 보수는 상여(1인당 평균액)의 비중이 급여(1인당 평균액)의 비중보다 상대적으로 더 높음
- 최근 과다 보수 여부를 다루는 사건³²⁶⁾에서도 상여 없이 보수를 결정한 사례가 관찰되는바, 상황에 따라 상여금 또는 보수로 구분하는 현행 규정은 모두 보수로 통일하는 것이 바람직함

325) 한국 회사법 실무에 익숙하지 않은 일부 외국인투자법인의 사례(대법원 2019. 4. 25. 선고 2019두30249 판결(심리불속행)는 제외함

326) 대법원 2017. 9. 21. 선고 2015두60884 판결; 부산지방법원 2021.09.10. 선고 2020구합25275

3) 이익처분에 따른 상여금 규정의 명확화

- 현행 「법인세법 시행령」 제43조 제1항에서 정하는 ‘이익처분에 의한 상여금’에 대해서는 여러 해석이 분분함
 - 실제 주주총회에서 미처분 이익잉여금의 처분을 결의한, 형식을 갖춘 이익처분만 손금 공제를 제한하는 것인지, 아니면 「상법」상 절차를 갖추지 않고 결산확정 시 손비 처리된 상여금이라도 상당하게 과다하고 부당하여 실제 주주에 대한 이익처분으로 확대하여 적용하겠다는 것인지 명확하지 않음
 - 일부 판례는 이익처분을 형식적 이익처분, 즉 「상법」 제449조, 제462조 등³²⁷⁾에 따라 재무제표 승인 후 이익잉여금이 있는 경우 주주총회 결의 등에 따라 이를 처분하는 것으로 판시함³²⁸⁾
 - 그러나 또 다른 판례 및 유권해석에서는 지급기준 없이 또는 형식적으로 급여 지급기준이 있지만 구체적인 성과 평가방법과 기준 결여의 상태에서 상여금이 지급된 경우 실질적 이익처분이 있다고 보기도 함³²⁹⁾

- 사례별로 법 규정이 달리 해석될 수 있는 문제를 보완하기 위해 「법인세법 시행령」 제43조 제1항 상여금 ‘이익처분’의 의미를 명확히 할 필요가 있음
 - 이익처분을 형식적 이익처분으로 정의한다면 「법인세법」 제22조에 이미 이익잉여금 처분은 손비로 인정되지 않는다는 규정이 있는바, 동 규정이 중복적으로 필요하지 않다고 보임
 - 실질적 이익처분으로 의미를 확대한다면 손비 계상한 상여금도 이익처분으로 보아 손금불산입될 수 있으므로 과다한 상여금 지급을 방지하는 효과가 있을 것이나, 한편으로는 법률 해석에 자의성이 개입될 여지가 있음

327) 「상법」에서는 이익처분이 주주에게만 배당형식으로 가능하다고 규정하고 있음

328) 대법원 2015. 11. 17. 선고 2012두3491 판결

329) 황남석, 2013, pp. 352~353; 서울고등법원 2010. 5. 14. 선고, 2009누 27918 판결, 대전고등법원 2012. 5. 10. 선고, (청주)2010누956판결, 대전고등법원 2013. 1. 23. 선고, (청주)2012누 554 판결, 대법원 2017.9.21. 선고 2015두60884 판결 등 다수; (법령유권해석) 서면-2018-법인-2639, 2020. 1. 8.

4) 성과배분상여금의 결정방침 구체화

- 현행 「법인세법」은 성과배분상여금에 대해 달리 정함 없이 기업회계기준에 따라 비용 처리된 것을 과다 또는 부당 여부를 판단해 손금 인정 여부를 결정하는바, 성과배분 상여금의 지급기준 결정 방침을 구체화할 필요가 있음
 - 이익분배제도와 상여금제도에 따라 기업이 임직원에게 지급하는 성과배분(이익분배) 상여금은 기업회계기준에 따라 당기비용으로 처리하며, 현행 「법인세법」은 해당 비용의 적격 여부에 대해 정한 바 없음
 - 2018년 2월 개정 전까지 「법인세법 시행령」 제43조 제1항의 이익처분에 의한 상여 손금불산입 규정의 예외 규정으로 우리사주, 주식매수선택권, 성과분배상여금 등의 손금산입을 허용하는 규정을 별도로 두었다가 기업회계기준에서 당기비용으로 처리 함에 따라 예외 규정을 삭제함
 - 이때 우리사주나 주식매수선택권 등 주식기반보상은 「법인세법 시행령」 제19조 제19호와 제19호의2에 이관하여 손비 처리함

- 성과배분상여금의 손비 처리를 위한 기준을 명확히 하여, 사후 금액의 과다 여부를 판단 하게 되는 경우 자의적인 판단에 의존하지 않을 수 있음
 - 현행 「법인세법」 제20조 제1항은 결산을 확정할 때 잉여금의 처분을 손비로 계상한 금액은 손금으로 법인 소득에서 공제할 수 없다고 규정하면서 동시에 기업회계기준에 따른 성과배분(이익분배)상여금에 대해 달리 정하지 않음

- 조사대상국 중 이와 유사한 개정 연혁을 가진 국가인 일본도 2006년 「법인세법」 개정 전 이사에 대한 상여금은 이익처분으로 보고 손금으로 인정하지 않았다가, 「법인세법」 개정 시 실적연동급여로서 손금항목으로 편입한 바 있음
 - 현재 일본은 손금으로 인정하는 임원의 보수를 정기동액급여, 사전확정급여, 실적 연동급여 세 가지 형태로 정하고 있는데, 실적연동급여가 우리나라의 성과배분상여 금에 대응하는 개념의 보수라 할 수 있음

- 실적연동급여는 업무집행임원에게 지급하는 금전 또는 적격주식 또는 적격신주에 약권으로 동 급여가 관련 직무 집행기간 개시일 이후 종료하는 사업연도의 일정 상황을 나타내는 객관적인 지표³³⁰⁾에 기초한 것이어야 함

330) 사업연도의 이익 상황을 나타내는 지표, 주식 시장가격 상황을 나타내는 지표, 사업연도 매출액에 관한 지표 등

참고문헌

- 강정민, 「2018년 상장회사의 고액보수 임원 분석」, 『ERRI 경제개혁리포트』 2019-9호, ERRI 경제개혁연구소, 2019.
- 권재열, 『미국회사법 델라웨어주』, 법무부, 2014.
- 김미향, 「임원보수규제에 관한 비교법적 검토: 해외 주요국 입법례 및 미국 기업의 사례를 중심으로」, 『YGBL』 10(1), 2018, pp. 1~32.
- 김완석·황남석, 『법인세법』, 삼일인포마인, 2017.
- 김재승, 「법인세법상 과다보수 손금부인 관련 규정의 개선 및 해석기준」, 『조세법연구』 XIX-1』, 2013, pp. 209~248.
- 김지평, 「주식회사 임원보상의 실무상 쟁점」, 『사법』 1(57), 2021, pp. 3~46.
- 김진오, 「상법상 과다한 이사 보수의 규제 및 그 보수를 결의한 주주총회결의의 효력」, 『BFL』 79권 0호, 서울대학교 금융법센터, 2016, pp. 152~174.
- 김태진, 「집행임원제도의 법적 내용과 활용방안 연구」, 『상장협연구』 제64호, 2011, pp. 38~63.
- 김환일·김동근, 「2019년 일본 임원보수 공시에 대한 고찰」, 『법학연구』 33(3), 2022, pp. 95~124.
- 김희철, 「독일의 상장회사 이사 보수 규제에 관한 연구」, 『외법논집』 39(3), 2015. pp. 141~152.
- 남길남, 『상장기업의 임원보수와 미등기 지배주주 이슈』, 자본시장연구원, 2021.
- 박수영, 「2019년 일본회사법개정의 주요 내용」, 『동북아법연구』 14(3), 통권 38호, 2021, pp. 205~230.
- 방문옥, 「이사보수한도 및 이사보수의 실지급율 분석」, 『CGS Report』 제7권 7호, 한국 ESG 기준원, 2017.

윤정화, 「국가별 개별임원 보수공시의 대상범위 비교」, 『CGS 리포트』 2013년 14호, 한국 기업지배구조, 2013.

이수원, 「일본의 이사보수 제도 및 공시 사례」, 『CGS 리포트』 8(1), 한국기업지배구조원, 2018, pp. 10~17.

이수정, 「2019-2020년 상장회사의 고액보수 임원분석」, 『ERRI 경제개혁리포트』 2021-09호, ERRI 경제개혁연구소, 2021.

이윤아, 「기관투자자 주주행동의 견제효과: 임원 보수 및 저배당 타킷을 중심으로」, 한국 기업지배구조원, 2018.

이창민·최한수, 「상장기업 임원 보수 결정요인 및 특성에 대한 연구: 2014-2018년 자료를 이용한 분석」, 『법경제학연구』 제17권 제2호, 2020.

염미경, 「임원보수 공시에 관한 쟁점의 검토」, 『금융법연구』 제12권 제2호 통권 25호, 2015, pp. 241~274.

임재연, 「임원의 보수에 관한 연구」, 『인권과 정의』 제385호 대한변호사협회, 2008, pp. 33~55.

정재영, 「독일의 기업지배구조와 Siemens의 기업지배구조 사례」, 『CG 리뷰』 Vol. 25, 한국ESG기준원, 2006.

최한수, 「임원보수와 소득불평등: 임원 개인과 기업 특성을 중심으로」, 『기업이윤과 소득 불평등』, 노동연구원, 2020.

한상용·문혜정, 「보험회사 경영자에 대한 보상체계 연구」, 보험연구원, 2020.

황남석, 「법인세법상 이익처분에 의한 상여금의 손금불산입 재고」, 『조세법연구』 19(2), 2013, pp. 331~360.

_____, 「지배주주인 이사의 보수 통제」, 『외법논집』 44(1), 2020.

企業會計基準委員會, 「役員賞与に関する會計基準」, 企業會計基準第4号, 2005.

弁護士 穂高 弥生子, 「新会社法ニューズレター 第3回 取締役の報酬と賞与」, 2006. 2.

中島 茂幸, 「役員給与への特異な課税問題」, 『北海商科大学論集』, 1(1), 2009, pp. 3~23.

山口孝浩, 「役員賞与・役員報酬を巡る問題--改正商法の取り扱いを問題提起として」, 『税務
大学校論叢』 48, 2005.

酒井克彦, 「法人税法 34 条 2 項に規定する高額役員給与の不当性 —いわゆる残波事件を
素材として—」, 『中央ロー・ジャーナル』, 16(2), 2019.

林 幸一, 「米国における役員給与の合理性判断基準~独立投資家テストを中心として~」, 『大阪
経大論集』 第64巻第 1 号・2013年 5 月, 2013. pp. 127~142.

Baird Webel, *Troubled Asset Relief Program (TARP): Implementation and
Status*, Congressional Research Service, 2013.

Boris I. Bittker & Lawrence Lokken, *Federal Taxation of Employee Compensation*,
Warren, Gorham & Lamont of RIA Valhalla, 2004.

JASBA, *Explanatory Memorandum on the Audit & Supervisory Board Members*,
2013.

Joy Sabino Mullane, “*Incidence and Accidents: Regulation of Executive
Compensation Through the Tax Code*”, 13 *LEWIS & CLARK L. REV.* 485,
519-26 (2009).

Mayson, Stephani A. and Medinets, Ann and Palmon, Dan, “*Say-on-Pay: Is
Anybody Listening? (July 4, 2017)*”. *Multinational Finance Journal*, Vol. 20,
No. 4, pp. 273-322, 2016, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2997895>

New York State Bar Association, *Tax Section Report on Proposed Regulations
under Section 162(M)(6)*, Report 1291, 2013. ([https://nysba.org/app/uploads/
2020/03/Report1291.pdf](https://nysba.org/app/uploads/2020/03/Report1291.pdf)).

한국경제연구원, <http://www.keri.org/>

삼일인포마인, <https://www.samili.com/tax>

일본 국세청, <https://www.nta.go.jp/>

일본 금융청, <https://www.fsa.go.jp/>

일본 법령사이트 (e-Gov法令検索), <https://elaws.e-gov.go.jp/>

B to B 플랫폼 請求書, <https://corp.infomart.co.jp/>

IHK, <https://www.ihk.de/karlsruhe/>

Morrison & Foerster, <https://www.mofo.jp/>

Nao Law Office, <https://nao-lawoffice.jp/>

The Tax Advisor, <https://www.thetaxadviser.com/>

미국증권거래위원회, <https://www.sec.gov/>

미국로펌 Whitecase, <https://www.whitecase.com/>

독일세법 플랫폼, <https://www.smartsteuer.de/>

세법연구 22-01
주요국의 이사 보수 과세제도
- 과다한 인건비 공제 여부를 중심으로 -

발 행 2022년 10월 31일
저 자 홍범교 · 박수진 · 김효림
발행인 김재진
발행처 한국조세재정연구원
30147 세종특별자치시 시청대로 336
TEL: 044-414-2114(대) www.kipf.re.kr
등 록 1993. 7. 15. 제2014-24호
조 판 및 미래기획
인 쇄

© 한국조세재정연구원 2022 ISBN 979-11-6655-156-7

* 잘못 만들어진 책은 바꾸어 드립니다.