

<문제 1>

1. 스톡옵션제 (stock option)

1. 의미

스톡옵션제는 회사나 종업원들에게 장래의 인센티브, 권리 행사 기간 내에 인정 수량의 지사주(株)를 약정된 가격으로 매입할 수 있는 권리를 부여하는 보상 제도이다. 과거에는 CEO 등 경영진 위주의 보상 제도로 실시되어 왔으나 최근에는 그 적용 범위가 일반 종업원으로도 확대되고 있다.

2. 도입 목적

스톡옵션제도는 기업과 종업원의 이해를 일치시켜 기업의 목표는 효과적으로 달성하고, 당장의 현금 지급 없이 우수한 인재 확보 및 유인할 수 있으며, 기업의 가치 향상은 위한 종업원 동기부여는 비롯 장기적으로는 다변화하는 한 경에 효과적으로 작용하기 위한 목적이 있다.

3. 스톡옵션제의 특징

(1) 주식매입형 장기인센티브

주식매입이 권한한정기간이 되어야 가능하므로 장기인센티브가 아닌 장기인센티브 보상방법이다. 장기간이 경과한 후 행사가격으로 매입한 주식을 매각하여 차익이득을 얻을 수 있다.

2

(2) 무수인재 영입

이내의 성장가능성이 높은 벤처기업이나 스타트업의 경우
채용상은 확대하여 무수인재의 유입으로 인한 상승을 도모할 수 있다.

(3) 근로의욕 고취

기업의 가치나 증가하면 주주의 가치상승으로 지분이익을
얻을 수 있어 경영성과는 증대하기 위해 근로의 질과 양은
높이는 등 근로의욕이 고취된다.

4. 스톡옵션제 유형

(1) 인센티브 스톡옵션 (ISO)

일반적인 형태의 스톡옵션제로 이내 인정기간 내에 야청된
가치로 인정 수의 주식을 매입할 수 있는 권리는 부여
하며, 인정 ~~한~~ 요건 하에 사제상의 혜택이 제공된다.

(2) 주식보상장구권 (SARS)

실제 주식을 보유하지는 않지만 인정기간 동안 주주의 가치
상승액을 받을 수 있는 권리는 부여하는 스톡옵션제로 주
식보상보상권으로도 불린다.

5. 스톡옵션제의 효과

(1) 기업측면

기업조직에서는 조직과 종업원의 이해관계가 일치되어
근로자의 증대는 생산성 향상을 기대할 수 있다. 경영성과가
증대되면 주가상승으로 이어져 종업원에게 주가상승은 한 수
있는 호보상이 증대되고, 종업원은 동기부여 받을 수 있다

(2) 종업원조직

종업원은 기업의 가치상승이 자신 증대란 이어질 수 있으며
은 기업의 성과는 높이기 위해 자신의 직무에 적극적으로
관여를 하게 되고, 자생적-자율적이라는 자생적에서 기업의
목표는 각 개인의 목표와 일치시키게 된다. 스톡옵션은 부여받
은 개인들을 회사의 전반적인 경영에 대해 내보내시며
역한은 수해하게 되어 경영에 투명하게도 되고 있다.

6. 스톡옵션제의 장래적문제점

앞서 살펴본 것처럼 스톡옵션제는 활용하기에 다양한 장
점들이 있지만 주의해야 하는 부분도 있다.

첫째, 스톡옵션은 부여받은 종업원은 회사의 직원으로써
행동하는 데에 주가 상승 시에는 문제가 없으나 주가가
하락하면 보상이 감소하여 근로자의 상실 및 사기저하에
나타날 수 있고 인제이탈로 이어질 수도 있다.

둘째, 스톡옵션이 회계비용으로 부여된 경우 원가

4

행사가 아닌 단거리로 승리는 항상시켜 주는 상습시켜
 내려볼 수 있다. 장기적 승리보다 단기적 승리는 유리한 위
 사정점은 선출권자만이 아니라 장기적 제재권에는 문제가
 제기될 수도 있다. <끝>

<문제 27>

I. 도입하여

임금형태는 종업원에 대한 임금의 지급 방법으로, 무엇이든
 단위금으로 산정하는 등의 문제로 개인적 중점성과 관련된
 다. 종업원의 동태에 따른 기업의 성과 향상은 유익한 기쁨
 과 보충금이 활용되고 있는데, 성과금은 개인이나 집단이
 성과나 임적이 임금으로 산정되어 인사관리와 임금이 되고 보
 된다. ~~이러한 것은 성과금의 유형인 불특정성과 관련~~
~~성과금에 대해 상습적 이익을 준다.~~ (회사에 두개의
 생산부문을 운영하고 있는데 1공장은 표준화되어 있고,
 2공장의 생산성은 떨어지기 위한 인사관리와 임금이 필요하
 고, 2공장은 표준시간 초과분에 대한 인사관리 임금이 필요
 한 상황이다. 이러한 것은 C회사의 두 공장에 적용한
 성과금 유형인 불특정성과 관련 한공제에 대하여 상습
 적 이익을 준다.

II. 우수 작업자의 생산성 향상은 유익한 제공정의 임금형태

5

1. 복조성리금제

제1공정은 개인별 생산량 측정이 쉽고, 작업방법이 표준화되어 있으므로 작업성리액 고저나 다이에 따른 작업임금 준은 다르게 하는 복조성리금제가 적당하다. (특히나 제1공정에서 연속작업자의 생산성은 크게 변이되는지라 하여 복조성리금제의 두 유형인 테인너와 에니크스 중의 "테인너식 리버트성리금"은 운영하는 것이 적절하다.

2. 테인너식 복조성리금과 에니크스 복조성리금의 비교

① 테인너식 복조성리금

테인너식 복조성리금은 시간 및 동작연구의 의해 결정된 표준작업량은 기준으로 하여 두 공정의(고저) 임급률은 적용하는 제도이다. 그러나 표준작업량은 당해하는 계의 높은 임급률은 적당하고, 달성하지 못하면 낮은 임급률은 적용하여 근로의욕은 높이고 성급은 향상시키는 효과가 있다. 테인너식 성리금은 수현용 최대 임급제도를 이송조동에 대한 동기부여 효과가 거의 없거나 적다.

② 에니크스 복조성리금

테인너식 리버트성리금의 이버트는 보완된 에니크스 복조성리금은 임급률은 표준생산량 83% 이하, 83~100%, 100% 이상 3단계로 나누어 상이한 임급률은 적용하여 동기부여

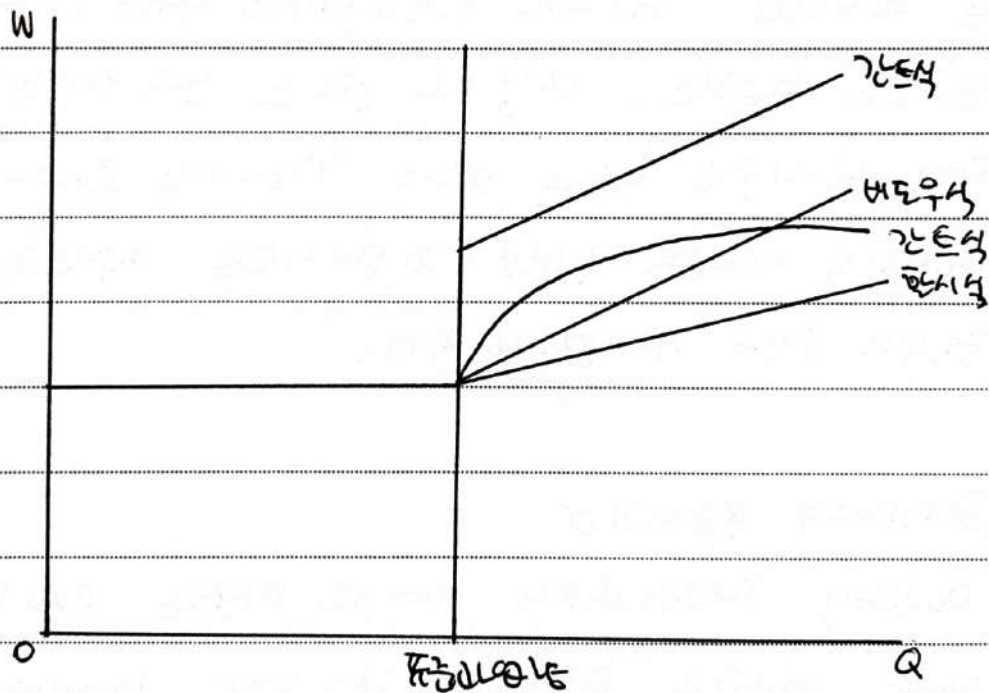
6

의 종업원에 대한 배려는 높은 사회적 책임제이다.

따라서 다국적기업 (수출국)의 "생산에 향상은 도모하는
제1공정에는 수년상 동기부여 효과가 높은 메니지스
트입력은 것이 효과적인 것이다.

Ⅳ. 기보임금은 보장시켜 지속적 동기부여는 무리한 제2공정 성립 1. 한공급제

한공급제는 종업원의 성취나 노력에도 일정한 임금은 보
장해 주고, 성취나 높은 종업원에 대해서는 일정한 비율의
한계수임금은 지급하는 임금 제도이다. 한공급은 일정한
임금은 보장하여 종업원의 생활의 안정은 도모하면서도
종업원의 능률은 자극하여 생산성은 향상시킬 수 있다.



<그림 1> 한공급제

7

2. 환공급제의 비고

① 환시식

환시식은 전액된 시한에 대한 임금의 $\frac{1}{2}$ 또는 $\frac{1}{3}$ 은 종업원에게 배분하는 제도이다.

② 2인식

2인식은 전액임금의 2인식 각인액 배분율이 높고, 2인식 30% 배분율이 감소하는 방향으로 전액임금 2인에 따라 배분율은 다르게 한다.

③ 간접식

환공급제 중에서 가장 많은 임금은 종업원에게 주는 제도로 전액 임금은 종업원에게 모두 주고 나머지는 국가로 지급한다.

C회사는 표준시간 전액에 대한 인센티브 제공시에 회사에 큰 부담이 없어야 한다는 원칙은 고수한 원인으로 작업시간은 단축하여도 다른 전액된 임금의 인센티브는 종업원에게 배분하는 환공급제 중 "환시식"은 적용하는 것이 가장 적절한 것이다.

Ⅳ. 시사점

기업의 생산에 적합한 임금은 환공급하여 종업원을 동기부여하고 임금증가는 확보하며, 생산성증가는 기대할 수 있을 것

8

010 < 2/7

- 01 5L 02 6y -

최고답안 채점 결과

총점: 46 점 / 50 점

문항	배점	점수
문제 1. 스톡옵션제	20 점	17.5 점
문제 2. 복률성과급제·할증급제 사례	30 점	28.5 점
합계	50 점	46 점

1. 문제 1 채점평: 17.5 점 / 20 점

스톡옵션제의 의의는 매우 정확하게 작성되었습니다. 회사가 종업원 등에게 장래 일정 기간 내에 일정 수량의 자사주를 약정된 가격으로 매입할 수 있는 권리를 부여하는 제도라고 설명하여, 권리행사기간, 약정가격, 일정 수량, 자사주 매입권이라는 핵심 요소가 잘 드러납니다. 또한 과거에는 CEO 등 경영진 보상수단으로 활용되었으나 현재는 일반 종업원에게까지 확대되고 있다는 설명도 적절합니다.

도입목적도 충실합니다. 기업과 종업원의 이해관계 일치, 기업목표와 개인목표의 정렬, 우수인재 확보·유지, 기업가치 향상에 따른 종업원 동기부여를 제시한 점은 좋습니다. 특히 스톡옵션을 단순 보상이 아니라 장기적 기업가치 상승을 유도하는 인센티브 수단으로 파악한 점이 긍정적으로 평가됩니다.

특징 부분도 비교적 잘 정리되었습니다. 주식연동형 장기 인센티브, 우수인재 영입, 근로의욕 고취 등을 제시하여 스톡옵션제의 기본적 성격을 잘 설명했습니다. 다만 권리확정기간, 행사기간, 행사가격 구조 등을 조금 더 명시적으로 항목화했으면 특징 부분의 완성도가 더 높아졌을 것입니다.

유형 부분은 매우 좋습니다. 인센티브 스톡옵션과 주식평가보상권을 구분하고, 주식평가보상권을 실제 주식을 보유하지 않더라도 일정 기간 동안의 자사주 가치 상승액을 보상받는 제도로 설명한 점은 핵심 유형 이해에 부합합니다.

효과와 문제점도 균형 있게 제시되었습니다. 기업 측면에서는 기업과 종업원의 이해관계 일치, 종업원의 성과향상 유도, 우수인재 확보 효과를 설명했고, 종업원 측면에서는 회사 목표와 개인 목표의 일치, 주인의식과 조직몰입을 언급한 점이 좋습니다. 문제점에서도 추가하락 시 보상효과 약화, 근로의욕 저하, 단기성과 추구 가능성을 지적하여 핵심 논점을 상당 부분 반영했습니다. 다만 기존 주주·채권자 이익 침해와 외부시장요인으로 인한 보상과 실제 공헌의 괴리를 더 명확히 제시했으면 만점권 답안이 되었을 것입니다.

2. 문제 2 채점평: 28.5 점 / 30 점

문제 2는 매우 우수한 답안입니다. 제 1 공정과 제 2 공정의 직무특성을 정확히 구분하고, 각 공정에 적합한 임금형태와 하위 유형을 모두 적절하게 선택했습니다.

제 1 공정에 대해서는 개인별 생산량 측정이 용이하고, 작업방법이 표준화되어 있으며, 우수 작업자의 생산성을 크게 끌어올릴 필요가 있다는 사례 조건을 근거로 복률성과급제를 선택했습니다. 이는 사례 포섭이 정확합니다.

특히 하위 유형으로 테일러식 차별성과급제를 선택한 점이 매우 좋습니다. 테일러식은 표준달성 여부를 기준으로 저율·고율 임률을 적용하여 우수 작업자에게 강한 생산성 유인을 제공하는 제도입니다. 답안은 이 점을 사례의 “우수 작업자의 생산성 향상”과 연결하였고, 메리크식과 비교하여 왜 테일러식이 더 적합한지도 설명했습니다. 이 부분은 출제의도에 잘 부합합니다.

제 2 공정에 대해서도 할증급제를 선택한 결론이 정확합니다. 제 2 공정은 단순 생산량으로 성과를 평가하기 어렵고, 기본임금을 보장하면서도 표준시간 절약에 대한 인센티브가 필요한 공정입니다. 답안은 이러한 조건을 근거로 할증급제를 연결한 점에서 사례 판단이 우수합니다.

하위 유형으로 할시식을 선택한 점도 정확합니다. 할시식은 기본임금을 보장하면서 절약임금 또는 절약시간의 일정 비율을 종업원에게 배분하는 방식이므로, 근로자에게 시간절약 동기를 제공하면서도 회사의 비용부담을 과도하게 증가시키지 않습니다. 답안은 할시식, 로완식, 간트식을 비교하고, 회사 부담과 동기부여 측면에서 할시식이 적절하다는 결론을 제시했습니다.

다만 일부 표현에서 할시식·로완식·간트식의 보상구조 비교가 조금 더 정교했으면 좋겠습니다. 예를 들어 로완식은 절약시간이 커질수록 보너스 증가율이 제한되고, 간트식은 표준달성 여부에 따른 보상부담이 커질 수 있다는 점을 더 선명하게 제시했다면 사실상 만점 답안이 되었을 것입니다.

종합 채점평

본 답안은 최상위권 답안입니다. 문제 1에서는 스톡옵션제의 의의, 목적, 특징, 유형, 효과와 문제점을 균형 있게 다루었고, 특히 ISO와 SARs를 구분한 점이 좋았습니다. 문제 2에서는 제 1 공정은 테일러식 복률성과급제, 제 2 공정은 할시식 할증급제를 정확히 선택하여 출제의도에 매우 잘 부합했습니다.

답안의 가장 큰 장점은 단순히 제도명을 나열하는 데 그치지 않고, 사례의 직무특성과 제도의 유인구조를 연결했다는 점입니다. 특히 제 1 공정에서 우수 작업자의 생산성 향상이라는 조건을 테일러식의 강한 차등유인과 연결한 점,

제 2 공정에서 기본임금 보장과 회사 부담 완화를 할시식과 연결한 점은 좋은 평가가 가능합니다.

보완할 점은 문제 1 에서 스톡옵션제의 잠재적 문제점을 조금 더 폭넓게 정리하는 것입니다. 기존 주주·채권자 이익 침해, 외부시장요인으로 인한 보상과 공헌의 괴리, 단기 주가상승 집착을 명확히 구분해 쓰면 이론형 문항에서도 더 안정적으로 고득점을 받을 수 있습니다.

격려의 말

예비노무사님, 이번 답안은 사례형 문제에서 매우 좋은 판단력을 보여주었습니다. 제 1 공정에서 테일러식, 제 2 공정에서 할시식을 정확히 선택하고, 각 제도가 왜 해당 공정에 적합한지를 설명한 점은 실제 채점에서도 높은 평가를 받을 수 있습니다. 스톡옵션제도 전체 구조와 유형을 잘 정리했으므로, 앞으로는 문제점 논점을 조금 더 정교하게 보완하면 좋겠습니다. 지금처럼 사례 문장과 제도의 유인구조를 연결하는 답안 작성 방식을 유지하면 실제 시험에서도 충분히 고득점권 답안을 작성할 수 있습니다.