

미국의 여성이사할당제 운영법제 현황과 시사점

문상일 | 인천대 법학부 부교수

I 들어가며

오늘날 여성인구는 남성과 거의 동일한 비중을 차지하고 있으며, 남녀평등사상이 문명사회의 보편적 가치가 되면서 여성들의 정치·경제·사회·문화 분야 진출과 활약이 두드러지게 증가하면서 많은 여성신화를 창조해 나가고 있지만, 아직까지 남성우월주의적 가치관 등으로 인한 소위 '유리천장(glass ceiling)'으로 인해 여전히 유능한 여성의 사회진출에 커다란 장애가 되고 있다. 특히 이러한 보이지 않는 진입장벽은 국가경제의 중추적 역할을 담당하고 있는 기업 영역에서 두드러지고 있는데, 유능한 여성들의 적극적 기업경영활동을 보장하기 위해 이미 유럽국가들과, 미국 등 주요 선진국에서는 이사회 내 여성이사의 비율을 확대하기 위한 다양한 법정정책적 노력들을 경주해 오고 있다.

그 중에서도 노르웨이, 독일, 프랑스, 스페인, 아이슬란드, 네덜란드 등 유럽국가에서는 이미 기업이사회 구성에 있어 여성이사비율을 30~40% 유지하도록 하는 여성이사할당제(women director quota system)를 법제화하였으며, 미국에서도 이와 유사한 취지의 법률이 마련되고 있는 실정이다. 여성이사할당제의 도입확대라는 이러한 국제적 추세는 여성에 대한 유리천장을 제거한다는 취지 외에도 이사회 구성의 다양성 제고를 통해 기업지배구조를 개선하고 장기적으로 기업성과를 향상시키려는 목적도 가지고 있다.

이러한 세계적 추세와는 달리 아직까지 국내에서는 본 제도의 도입 논의가 진행된 바 없어, 이 글에서는 회사법제의 모범국인 미국에서의 여성이사할당제 운영에 관한 최근 법제 현황을 살펴보고, 향후 국내 회사법제에의 시사점을 찾아보기로 한다.

II 미국의 여성이사할당제 법적 운영 현황

미국에 앞서 여성이사할당제를 세계 최초로 법제화한 노르웨이는 이미 2006년부터 주식회사 형태의 상장 기업(allmennaksjeselskap)을 대상으로 이사회 의 40%를 여성이사로 선임하도록 법제화 하였고, 여성이사 비율(women director quota)을 충족하지 못한 경우에는 전체 이사의 선임을 무효화시켜 결국 이사회를 강제해산(dissolution)시키는 강력한 제재를 부과하고 있다. 구체적으로 노르웨이 기업법 제6-11a조 제1항에서는 여성이사 할당기준으로 상장회사의 이사회 내 2인이나 3인의 이사가 있는 경우 반드시 양성(兩性)의 이사를 두어야 하고, 4인 또는 5인의 이사가 있는 경우 양성구성이 최소한 각각 2인이 있어야 하며, 6인에서 8인일 경우 남성과 여성이 각각 3인 이상으로 구성해야 하고, 9인 혹은 그 이상인 경우 남성과 여성이사를 각각 40% 이상을 유지해야 한다고 정하고 있다. 그 결과 2004년 25% 수준이던 상장기업 여성이사 비율이 2006년에는 36%, 2017년에는 42% 가까이 증가하게 되었다.¹⁾

한편 미국에서의 여성이사할당제 논의는 여성에 대한 유리천장 해소 측면보다는 기업지배구조 개선을 위해 이사회 구성의 다양성(board diversity) 제고 차원에서 활발하게 진행되어왔다는 특징이 있다. 여성이사할당제 도입을 위해 미국에서는 이미 2009년 미증권위원회(Securities and Exchange Commissions 이하, SEC) 공시규칙(SEC disclosure rule)²⁾을 이용해 이사회 구성에 있어 다양성 요소를 이사후보추천위원회에서 어떻게 고려하였는지에 대해 상장회사는 사업보고서에 공시하도록 의무화 한 바 있지만,³⁾ 이후 다양성 판단을 위한 효과적인 정보제공이 제대로 이루어지지 않게 되자 2016년 SEC 산하 정책자문위원회(Advisory Committee)에서는 공시규칙의 개정을 위한 권고안을 SEC 의장에게 제출하였고, 권고안에서는 이사회 구성 다양성에 관한 기존 사업보고서 공시사항범위를 확대할 것을 요구하였는데, 구체적으로 이사회 구성 다양성을 위한 정책과 이사회 다양성 현황(인종별, 성별, 민족별 다양성)에 대한 상세한 세부사항이 공시될 수 있도록 Item 407(c)(2)의 개정을 권고하였다.⁴⁾

하지만 이러한 공시제도를 이용한 방식은 법적 강제력이 없다는 집행력의 한계로 인해 노르웨이 등과 비교해 볼 때 여성이사할당제 확대정책에 있어 실효성이 떨어진다는 견해가 꾸준히 제기되어 오다가, 최근 2018년 캘리포니아(California, 이하 California) 주에서는 여성이사할당제를 의무화하는 내용의 회사법 개정 법률안이 통과되어 2019년부터 시행되고 있으며, 그 외 일리노이(Illinois), 매사추세츠(Massachusetts), 펜실베이니아(Pennsylvania), 오하이오(Ohio) 및 콜로라도(Colorado) 주에서는 여성이사 할당제 도입을 권고하는 내용의 주의회 결의안이 통과되어 시행되고 있다.

1 Nina Smith, Gender quotas on boards of directors, IZA World of Labor 2018: 7v2 at 7(Dec. 2018), available at <https://wol.iza.org/uploads/articles/461/pdfs/gender-quotas-on-boards-of-directors.pdf?v=1>.

2 Item 407(c)(2)(vi) of Regulation S-K.

3 Proxy Disclosure Enhancements, 74 Fed. Reg. 68,334 (Dec. 23, 2009). 동 규칙에 의하면, 미국 내 모든 상장기업은 이사회 내의 이사후보추천위원회가 이사후보자를 선정함에 있어 구성원의 다양성(diversity)을 고려하였는지 여부와 고려방식을 반드시 공시토록 함과 동시에, 이사후보추천위원회 또는 이사회에서 이사후보자 선정과정에서 활용한 다양성 제고를 위한 정책이 있는 경우에는 해당 정책의 수립과정 및 정책의 효율성 측정방식에 대해서도 공시하도록 요구하고 있다. 다만, SEC는 동 규칙에서 언급한 '다양성'의 구체적인 의미에 대해서는 개별기업들의 특수성을 감안하여 정의규정을 별도로 두지 않고 있으나, 일반적으로 가치관의 차이, 전문경험, 교육정도를 비롯해 인종, 성별 및 국적 등 이사회 구성의 다양화에 기여할 수 있는 개인별 특성으로 해석함으로써, 기업특성에 맞게 다양성 구성요소에 대한 해석재량을 광범위하게 허용하고 있다.

4 SEC Advisory Committee on Small and Emerging Companies, Recommending Regarding Disclosure of Board Diversity (Dec. 2016), available at <https://www.sec.gov/info/smallbus/acsec-board-diversity-recommendation.pdf>.

이하에서는 미국 최초로 여성이사할당제 의무도입을 내용으로 하는 California SB-826⁵⁾의 주요 내용을 분석해 보기로 한다.

동 법률안은 2018년 9월 30일 California 주지사가 최종 서명함으로써 법률로서 효력이 발생하였는데, 동법에서는 미국 California 주에 본사를 두고 있는 상장기업⁶⁾은 이사회 내 여성이사를 일정 비율 이상 선임해야 하는 단계적 의무화 규정을 마련하고 있다. 구체적으로 시행 첫 해인 2019년 연말까지는 모든 상장기업이 최소 1인 이상의 여성이사를 선임하여야 하며 위반하는 경우 10만 달러의 과징금 처분을 받게 된다. 더불어 2021년 연말까지는 아래 표와 같이 이사회 규모에 따라 여성이사를 선임토록 의무화하고 있다.

표 11 California 주 회사법상 여성이사 충족요건

이사회 이사 총수 (Number of Directors on Board)	최소 여성이사 수 (Minimum Number of Women Directors)
6인 이상	3인
5인	2인
4인 이하	1인

동법 시행으로 인해 California에 본사를 두고 있는 모든 상장회사들은 2021년 연말까지 최소한 1인 이상의 여성이사를 선임해야 하는데, 동법상 여성이사 충족요건에 따라 경우 실질적으로 여성이사의 비율이 30% 이상 확보되는 효과가 발생하게 된다. 예를 들어, A라는 상장기업의 이사회가 4인의 남성이사로 구성되어 있다고 가정할 경우 2019년 연말까지는 1인의 여성이사를 선임하면 되지만, 이후 동법 요건을 충족시키기 위해서는 이사총수 5인(남성이사 4인 + 여성이사 1인)회사에 해당되어 여성이사를 1인 추가 선임해야 하는데 이 경우에는 다시 이사총수 6인 요건에 해당되어 결국 기존의 남성이사의 수를 감원하지 않는다면 여성이사를 3인 선임해야 한다. 결국 동법에 따라 경우 기업의 이사총수가 증가할수록 여성이사 비율도 증대되도록 요구하고 있음을 알 수 있다.

위반 효과로는 첫 번째 위반의 경우에는 10만 달러의 과징금이 부과되지만 이후 추가 위반의 경우에는 위반시마다 30만 달러의 과징금을 부과토록 하고 있다.

하지만 동법상 여성이사 충족요건 규정에 대해서는 평등권을 침해할 뿐 아니라 기업의 자율성을 침해하는 등의 위험적 요소가 있다는 비판이 있어 이에 대한 보완 개정작업이 필요하다는 견해가 있지만, 기존의 SEC공시제도를 이용한 간접적 규제가 아니라 주 회사법을 통한 의무화 규정을 미국 최초로 마련했다는 측면에서 향후 다른 주에서도 유사한 입법이 마련될 것으로 예상된다.

5 SB-826 Corporations: board of directors, available at https://leginfo.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201720180SB826. SB-826은 미국 California 주 회사법(Corporations Code)에 Sections 31.3과 Sections 2115.5를 추가 개정함으로써 일정 범위의 상장기업에 대해 여성이사할당제 도입을 의무화하는 내용이다.

6 동법 정의규정은 법적용 대상인 '상장기업(publicly held corporation)'을 미국 주요 증권시장에 주식을 상장한 기업(a corporation with outstanding shares listed on a major U.S. stock exchange)로 정의하고 있는데, 'a major U.S. stock exchange'에 대한 정의규정은 따로 두지 않고 있지만 New York Stock Exchange, NYSE American, Nasdaq Global Market 및 Nasdaq Capital Market 시장으로 볼 수 있다.

III 국내법제 현황과 시사점

여성이사할당제 논의는 애초 여성에 대한 유리천장 제거차원에서 시작되었으나 최근에는 기업지배구조 개선 방안의 하나로 이사회 경영감독기능을 높이고 의사결정기능을 강화하기 위한 수단으로 이사회 내 여성이사의 비율을 증가시킴으로써 기업지배구조 개선과 기업가치제고 효과를 기대할 수 있다는 방향으로 진행되고 있다. 이런 시각에서 최근 들어 여성이사할당제 도입에 따른 기업성과(firm performance)제고 효과에 관한 많은 연구가 진행된 바 있는데, 다수의 연구결과물에서 이사회 내부의 성별 균형이 기업성과나 생산성 증대에 긍정적 효과를 미친다는 것을 입증하고 있다. 그 중에서 여성 이사의 확대로 인해 기업운영에 새로운 시각을 제공하고, 다양성을 확보함으로써 기업의 생산성을 제고시키는 효과가 있다는 언스트앤영(Ernst and Young) 보고서⁷⁾를 비롯해, 여성 이사인의 높은 비율이 기업 성과개선에 도움이 된다는 카탈리스트(Catalyst)(2011) 연구보고서,⁸⁾ 최근에는 아론(Aaron A. Dhir)교수의 여성이사할당제의 효과분석 연구⁹⁾가 대표적이다.

반면 국내에서는 여성이사할당제에 관한 본격적인 논의는 현재까지 진행되지 않고 있는데, 기업지배구조 개선 차원에서 논의의 가치는 충분하다고 생각된다. 실제 국내기업의 여성이사운영 현황자료를 분석해 보면 국내 상장기업의 사업보고서에는 (미)등기이사의 성별이 기재되지 않아 정확한 여성이사 비율의 집계는 어려운 실정이며, 사업 보고서상 이사 성명을 근거로 성별을 추정하는 일부 기관¹⁰⁾의 조사발표에 의하면 국내 상장기업의 여성이사 비율은 2%가 되지 않는 것으로 추정된다.

2015년 11월 한국기업지배구조원이 국내 코스피 200 상장사 임원 현황을 조사한 결과 동년 상반기 기준 여성 등기임원은 34명으로 전체 등기임원 1,450명 대비 2.3%였고, 이 중 사내이사는 17명뿐이었다고 한다. 또한 코스피 200 상장기업 가운데 여성 등기임원이 한 명도 없는 기업이 173곳으로 86.5%에 달했으며, 평균 이사회 규모가 7.25명인데 여성 이사는 0.17명에 불과했다.¹¹⁾

미국 등 선진회사법제를 운영하고 있는 선진국의 입법례를 고려해 이제 우리나라에서도 기업지배구조 선진화 차원에서 본 제도의 도입을 적극적으로 고려할 필요가 있다고 생각하며, 다수의 관련 연구결과에 비추어 볼 때 여성 이사할당제 도입으로 이사회 효율적 의사결정기능을 강화함과 동시에 기업지배구조를 개선시키고 기업의 경영성과 향상을 기대할 수 있다는 점에서 향후 국내 회사법제에 도입가능한 구체적 모델을 제시하고자 한다.

7 EY, 'Diversity drives diversity: From the boardroom to the C-suits', available at <http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-Diversity-drives-diversity/%24FILE/EY-Diversity-drives-diversity.pdf>.

8 Catalyst, 'The Bottom Line: Corporate Performance And Women's Representation On Boards,' available at <http://www.catalyst.org/knowledge/bottom-line-corporate-performance-and-womens-representation-boards>.

9 Aaron A. Dhir, Norway's Socio-Legal Journey: A Qualitative Study of Boardroom Diversity Quotas, Osgoode Legal Studies Research Paper No. 65. Vol. 10/Issue 15(2014).

10 여성가족부 보도자료, '2016년 500대 기업 여성임원 비율 2.7% 불과,' 2017. 7. 26. http://www.mogef.go.kr/nw/enw/nw_enw_s001d.do?mid=mda700&bbtSn=705280.; 연합뉴스, '100대 기업 등기임원 여성비율 1.5% 불과,' 2012. 8. 16. <http://www.yonhapnews.co.kr/economy/2012/08/15/0325000000AKR20120815004000008.HTML>.; 경향신문, '한국 기업 여성임원 비율 1.9%-세계 45개국 중 꼴찌서 두 번째,' 2013. 7. 7. http://biz.khan.co.kr/khan_art_view.html?artid=201307072221055&code=920401.

11 정성숙, "유럽과 우리나라에 있어서 기업여성임원할당제의 법적 동향에 관한 연구," 경제법연구 제15권 1호, 261~262면 (2016).

첫 번째 유형은 노르웨이나 최근 미국 California 주 회사법과 같이 법률규정에 의해 일정 자산규모 이상의 상장기업들이 여성이사할당제를 의무적으로 도입하도록 하는 강제하고 위반시에는 상장폐지등과 같은 강력한 제재를 가하는 방안으로 스페인, 프랑스, 이탈리아, 네덜란드 및 벨기에가 현재 이러한 모델을 운영 중이다. 이와 같은 의무 도입 강제방식은 획일적 도입이 가능하다는 장점이 있기는 하지만, 아직까지 충분한 여성이사 인력풀을 확보하지 못한 기업의 경우에는 무리하게 자격미달의 이사들이 이사회에 진출하게 됨으로써 이사회 기능이 오히려 약화될 수 있는 부작용이 발생할 수 있으며, 동시에 무리하게 도입비율을 설정함에 따라 남성과의 역차별 논란이 발생할 가능성이 있다.

두 번째 모델은 정부가 할당비율에 관한 권고안을 제시하고 기업들로 하여금 자발적으로 위 권고안을 준수하도록 함으로써 개별기업의 사업영역별 특수성을 고려하는 방안으로 현재 영국이 채택하고 있는 모델이다. 이러한 도입방식의 가장 큰 장점은 제도 도입에 따른 규제충격을 완화할 수 있음과 동시에 기업의 부담을 줄여줄 수 있다는 점이다. 반면, 강제성이 없기 때문에 제도적 실효성에 의문이 제기될 우려가 있다.

마지막 유형은 미국에서와 같이 공시제도를 활용해 상장기업이 제출하는 각종 공시서류에 해당 기업의 여성이사 비율확대정책 및 성과에 관한 사항을 의무적으로 공시하도록 함으로써 간접적으로 할당제 도입을 의무화하는 방식이다. 호주 역시 이 유형을 채택하고 있는데, 호주는 미국 SEC 공시규칙에서 요구하는 공시사항보다 더욱 상세한 공시기준들을 마련해 두고 있다. 이 도입유형은 첫 번째와 두 번째 모델의 장점을 적절히 활용함으로써 구체적 도입 비율이나 형태는 기업의 자율에 맡기되 공시제도로써 간접적으로 도입을 강제할 수 있다는 장점이 있다.

유럽국가 및 미국과 마찬가지로 머지않은 시기에 국내에서도 여성이사할당제 도입에 관한 논의가 본격적으로 진행될 것으로 예상되는데, 본 제도 도입에 있어 우선적으로 고려해야 할 점은 한국 경제 및 기업현실의 특수성을 충분히 고려해 한국형 여성이사할당제 모델을 모색할 필요가 있다는 것이다.

참고문헌

Aaron A. Dhir, Norway's Socio-Legal Journey; A Qualitative Study of Boardroom Diversity Quotas, Osgoode Legal Studies Research Paper No. 65. Vol. 10/Issue 15 (2014).

Catalyst, 'The Bottom Line: Corporate Performance And Women's Representation On Boards,' (October 15, 2007).

Nina Smith, Gender quotas on boards of directors, IZA World of Labor 2018: 7v2(December 2018).

SEC, SEC Advisory Committee on Small and Emerging Companies, Recommending Regarding Disclosure of Board Diversity(December 2016).

경향신문, '한국 기업 여성임원 비율 1.9%-세계 45개국 중 꼴찌서 두 번째,' (2013. 7. 7).

여성가족부 보도자료, '2016년 500대 기업 여성임원 비율 2.7% 불과,' (2017. 7. 26).

연합뉴스, '100대 기업 등기임원 여성비율 1.5% 불과,' (2012. 8. 16).

정성숙, "유럽과 우리나라에 있어서 기업여성임원할당제의 법적 동향에 관한 연구," 경제법연구 제15권 1호 (2016).