

국내 유가증권시장 상장기업의 여성 임원 현황

김선민 | 한국기업지배구조원 연구원

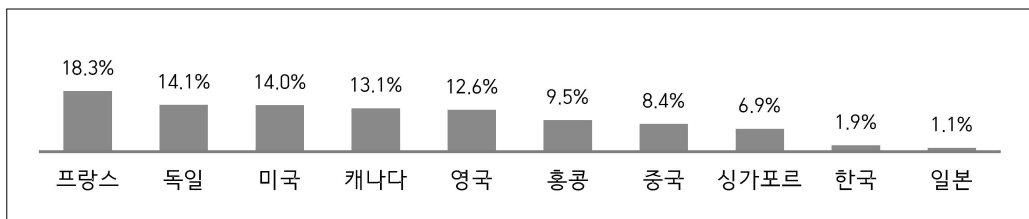
엄수진 | 한국기업지배구조원 연구원

1. 서론

세계 각국과 비교했을 때 우리나라의 이사회 내 여성임원비율은 매우 낮은 편인데, 글로벌 ESG 평가기관인 GMI Ratings에 따르면 한국 상장기업의 이사회 내 여성임원비율은 1.9%로 일본(1.1%)에 이어 가장 낮은 수준인 것으로 조사되었다([그림 1]참고).

여성 임원의 증대는 여성의 경제활동 기반 조성 측면에서 주로 논의되어 왔으나 기업 지배구조 관점에서는 이사회 다양성 및 독립성 제고 측면에서 중요한 의미가 있다. 그동안 이사회 구성이 주로 남성 중심으로 이루어져 있다 보니 기업의 주요 사안에 대한 다양한 의견 교환 및 지배주주 및 경영진 견제에 한계가 있었다. 이사회의 여성 비율이 높아진다면 다양한 이해관계자의 의견이 경영의사결정에 반영될 수 있고, 기존 남성 위주의 네트워킹에서 벗어나 다양하고 효과적인 이사회 활동을 통해 이사회 독립성 또한 강화될 수 있을 것이다.

[그림 1] 국가별 상장기업의 여성임원비율



*출처: GMI Ratings' 2013 Women on Boards Survey

동 원고에서는 한국기업지배구조원(CGS)의 2014년 ESG평가 대상기업 중 유가증권시장 상장기업을 대상으로 여성 등기임원 현황을 조사분석하였다¹⁾. 조사 대상기업 총 694사 중, 미등기임원을 공시하지 않은 기업이 122사에 달하고 미등기임원 정보를 공시하고 있더라도 성별을 공시하지 않은 기업이 17사나 존재하여 여성의 미등기임원 현황은 분석대상에서 제외하였다.

2. 국내 유가증권시장 상장기업의 여성 임원 현황 개괄

조사 대상기업 694사 중 여성 등기임원이 1명 이상 있는 기업은 78사였고, 한 기업 내 여성 등기임원 수는 2명이 최대였다²⁾. 694사의 전체 등기임원 수는 4,561명이나, 이 중 여성 등기임원은 85명에 불과하여, 국내 유가증권시장 상장기업의 등기임원 중 여성의 비중은 2%에도 미치지 못하는 것으로 나타났다.

한편, 사외이사의 경우 상법 제382조에 따라 최대주주 및 임원의 친인척은 사외이사가 될 수 없고 또한 사외이사는 당연히 비상근이므로, 사내이사인 여성 등기임원에 대해서만 지배주주 일가 여부와 상근 여부를 조사하였다. 그 결과, 여성 등기임원 10명 중 8명이 사내이사이며, 이 중 약 80%가 지배주주 일가인 것으로 나타나, 사실상 비지배주주 일가이면서 내부 승진을 통해 이사회 구성원으로 활동하고 있는 여성은 매우 드문 것으로 확인되었다. 한편, 여성 등기임원 사내이사 중 70.59%는 상근인 것으로 나타나, 형식적인 직책일 가능성이 높은 ‘비상근 사내이사’인 여성은 비교적 적은 것으로 확인되었다³⁾.

1) 2014년 4월 15일 기준, 유가증권시장 상장기업을 대상으로 조사하였으며 관리종목 및 상장 후 1년 미만인 기업은 분석대상에서 제외함. 또한, 여성 임원 현황은 2014년 3월 말 기준 사업보고서, 분기보고서, 반기보고서 등을 통해 확인함

2) 2명의 여성 등기임원을 보유한 기업은 7개사로, 대림통상, 신성에프에이, 신한, 아비스타, 영원무역, 주연테크, 중소기업은행임

3) 여성 비상근 사내이사 중에는 지배주주 일가로서 80세 이상 고령이고 직위나 담당업무도 기재되어있지 않은 형식상의 임원도 일부 있었음

[표 1] 국내 유가증권시장 상장기업의 여성 임원 현황 개괄

국내 유가증권시장 상장기업 전체 등기임원 수 (A)	4,561			
	등기임원 중 여성 임원 수 (B)	85 (B/A=1.86%)		
		여성 등기임원 중 사내이사 (C)	68 (C/B=80.00%)	
	여성 등기 사내이사 중 지배주주 일가 (D)*		54 (D/C=79.41%)	
	여성 등기 사내이사 중 상근 (E)*		48 (E/C=70.59%)	

* D와 E에 모두 해당되어 지배주주 일가이면서 상근인 여성은 40명(D∩E)이고, D와 E에 모두 해당되지 않는, 비상근 이고 지배주주 일가도 아닌 여성 등기 사내이사는 6명(C-(D∪E)임

요컨대, 국내 유가증권시장 상장기업의 전체 등기임원 중 여성 임원이 1.86%에 불과하다는 점, 여성 등기임원 중 사외이사보다 사내이사의 비중이 훨씬 높긴 하지만 그 여성 사내이사의 8할은 지배주주 일가라는 점 등을 고려할 때, 이사회 다양성 제고를 위한 국내 기업의 노력이 필요해 보인다.

3. 기업집단별·업종별·자산규모별 분석

1) 기업집단별 분석

동 분석에서 개별 기업의 기업집단 소속 여부는 공정거래위원회가 2014년 4월 기준으로 지정한 ‘2014년도 상호출자제한 기업집단 지정현황’을 참고하였다. 조사 대상기업 694사 중 대규모 기업집단에 속하는 기업은 200사이나 이 중 여성 등기임원을 선임하고 있는 기업은 18사에 불과했다. 200사는 49개의 기업집단으로 그룹화 되었으며, 49개 중 10개의 기업집단 만이 소속 기업에 여성 임원을 보유하고 있었다. 각 기업집단에 속한 기업들의 평균 여성임원비율을 [표 2]에 정리하였다. 여성임원비율은 각 기업의 여성 등기임원 수를 전체 등기임원 수로 나눈 값이며, 각 기업집단의 평균 여성임원비율은 해당 기업집단에 속하는 각 기업의 여성임원비율을 모두 합산한 후 기업 수로 나누어 평균을 구한 것이다.

[표 2] 기업집단별 여성임원비율

기업집단*	평균 여성임원비율	기업집단 내 기업 수**	여성 등기임원 보유한 기업 수**	총수 유무
교보생명보험	0.00%	1	0	유
금호아시아나	0.00%	4	0	유
농협	0.00%	2	0	무
대림	0.00%	3	0	유
대성	4.00%	5	1	유
대우건설	0.00%	1	0	무
대우조선해양	0.00%	1	0	무
동국제강	0.00%	3	0	유
동부	0.00%	6	0	유
두산	0.00%	5	0	유
롯데	1.30%	7	1	유
미래에셋	0.00%	1	0	유
삼성	4.82%	16	5	유
삼천리	0.00%	1	0	유
세아	0.00%	4	0	유
신세계	0.00%	7	0	유
씨제이	0.00%	6	0	유
아모레퍼시픽	0.00%	2	0	유
에스케이	0.00%	10	0	유
에쓰오일	0.00%	1	0	무
엘에스	0.00%	6	0	유
엘지	1.30%	11	1	유
영풍	0.00%	3	0	유
오씨아이	2.22%	5	1	유
이랜드	16.67%	1	1	유
지에스	0.00%	7	0	유
케이씨씨	0.00%	1	0	유
케이티	0.00%	4	0	무
케이티앤지	0.00%	2	0	무
코오롱	0.00%	5	0	유

기업집단*	평균 여성임원비율	기업집단 내 기업 수**	여성 등기임원 보유한 기업 수**	총수 유무
태광	0.00%	3	0	유
태영	0.00%	3	0	유
포스코	0.00%	3	0	무
하이트진로	0.00%	2	0	유
한국가스공사	0.00%	1	0	무
한국전력공사	0.00%	3	0	무
한국지역난방공사	11.11%	1	1	무
한국타이어	0.00%	2	0	유
한라	0.00%	2	0	유
한솔	0.00%	7	0	유
한진	8.87%	5	3	유
한진중공업	0.00%	3	0	유
한화	0.00%	6	0	유
현대	12.17%	3	3	유
현대백화점	1.85%	6	1	유
현대산업개발	0.00%	2	0	유
현대자동차	0.00%	10	0	유
현대중공업	0.00%	3	0	유
효성	0.00%	4	0	유

* 기업집단명 기준 오름차순 정렬, 조사 대상기업이 속하지 않은 기업집단은 제외

** 조사 대상기업만을 대상으로 함

[표 2]에서 확인할 수 있듯이, 기업집단별 평균 여성임원비율은 이랜드그룹이 16.67%로 가장 높았다. 그러나 조사 대상기업 중 이랜드 기업집단에 속하는 기업은 1개사(이월드)에 불과해, 16.67%는 사실상 이랜드 기업집단의 평균 여성임원비율이 아닌, 이월드라는 기업의 개별 여성임원비율이다. 이월드는 2014년 3월말 기준으로 등기임원 6명 중 여성 임원이 1명이고, 이마저도 사외이사이다. 따라서 기업집단 중 이랜드가 가장 여성 임원을 적극적으로 선임하고 있다고 판단하기에는 무리가 있다.

이랜드 다음으로 여성임원비율이 높은(12.17%) 현대그룹은 현대상선, 현대엘리베이터, 현대증권에 여성 등기임원이 각각 1명씩 있었는데 이는 해당 기업들의 이사회에 현정은 현대그룹 회장이 이사회 멤버로 참여하고 있는 데 기인한다. 공기업 집단인 한국지역난방공사를 제외하고 세 번째로 여성임원비율이 높은(8.87%) 한진그룹 역시 조양호

회장의 딸 조현아 부사장이 대한항공에, 최은영 회장이 한진해운과 한진해운홀딩스에 등 기임원으로 소속되어 있어, 기업집단 현대와 마찬가지로 지배주주 일가인 여성만이 이사회 의 일원으로 활동하고 있었다.

한국지역난방공사를 제외하고 네 번째로 동 비율이 높은(4.82%) 삼성그룹의 경우, 호텔신라의 이부진 대표이사 사장을 제외하고는 여성 등기임원을 보유한 나머지 4개 기업 (삼성SDI, 삼성전기, 삼성전자, 삼성카드)이 모두 지배주주 일가와 혈연관계가 없는 여성을 등기임원으로 선임하였다. 그러나 동 4개 기업의 여성 등기임원은 모두 사외이사로서 지배주주의 친인척이 아닌 것이었다.

즉, 여성임원비율이 비교적 높은 기업집단이라고 해도 그 여성 임원이 오너 일가이거나 사외이사이므로, 소위 ‘유리천장’을 극복하고 사내 등기임원 자리까지 오른 여성은 매우 드물다고 할 수 있다.

한편, 기업집단의 자연인 총수 유무에 따라 기업집단을 그룹화하여 분석해본 결과, [표 3]과 같이 개인 총수가 있는 기업집단에 속하는 기업들의 평균 여성임원비율이 개인 총수가 없는 경우보다 2배 이상 높은 수치를 나타내었다. 앞서 말한 대규모 기업집단에 속하는 조사 대상기업 200사 중 181사가 총수가 개인인 기업집단 소속이었고, 나머지 19사가 법인을 동일인으로 하는 기업집단 소속이었다. 총수가 있는 기업집단에 속하는 기업이 여성임원비율이 높은 이유는 개인인 총수가 친인척인 여성을 계열사의 임원으로 선임하는 경우가 많기 때문인 것으로 추측된다.

[표 3] 기업집단의 총수 유무별 여성임원비율

총수 유무	평균 여성임원비율	기업집단 수	기업 수
유	1.33%	39	181
무	0.58%	10	19

2) 업종별 분석

조사 대상기업 694사는 총 37개 업종으로 나뉘어졌다. 동 업종은 한국표준산업분류의 대분류 업종을 기본으로 하되, 제조업은 대분류 내에서 세분화된 중분류를 차용하였다. 업종별 평균 여성임원비율은 [표 4]와 같다. 업종별 평균 여성임원비율 역시 각 기업의 여성임원비율을 모두 합산한 후 그 기업이 속하는 업종 내 기업 수로 나누어 평균을 구한 것이다.

[표 4] 업종별 여성임원비율

업종*	평균 여성임원비율	업종 내 기업 수**	여성 등기임원 보유한 기업 수**
농업, 임업 및 어업	6.86%	5	2
광업	0.00%	1	0
식품품 제조업	1.05%	31	2
음료 제조업	7.33%	5	2
담배 제조업	0.00%	1	0
섬유제품 제조업; 의복 제외	1.67%	12	2
의복, 의복액세서리 및 모피제품 제조업	5.53%	15	5
가죽, 가방 및 신발 제조업	8.33%	2	1
목재 및 나무제품 제조업; 가구 제외	0.00%	3	0
펄프, 종이 및 종이제품 제조업	1.18%	20	2
코크스, 연탄 및 석유정제품 제조업	3.57%	4	1
화학물질 및 화학제품 제조업; 의약품 제외	2.20%	68	8
의료용 물질 및 의약품 제조업	3.64%	38	8
고무제품 및 플라스틱제품 제조업	0.79%	21	1
비금속 광물제품 제조업	0.71%	20	1
1차금속 제조업	0.00%	44	0
금속가공제품 제조업; 기계 및 가구 제외	4.63%	9	2
전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업	3.37%	44	8
의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업	0.00%	4	0
전기장비 제조업	0.00%	14	0
기타 기계 및 장비 제조업	1.87%	29	2
자동차 및 트레일러 제조업	0.26%	42	1
기타 운송장비 제조업	0.00%	7	0
가구 제조업	0.00%	5	0
기타 제품 제조업	0.00%	1	0
전기, 가스, 증기 및 수도 사업	1.01%	11	1
건설업	1.43%	28	1
도매 및 소매업	2.57%	51	9
운수업	2.65%	20	4
숙박 및 음식점업	0.00%	1	0

업종*	평균 여성임원비율	업종 내 기업 수**	여성 등기임원 보유한 기업 수**
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	1.43%	24	2
금융 및 보험업	1.85%	48	6
부동산업 및 임대업	0.00%	2	0
전문, 과학 및 기술 서비스업	1.66%	53	5
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	4.00%	5	1
교육 서비스업	0.00%	2	0
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	4.17%	4	1

* 한국표준산업분류의 업종 정렬 순을 따름, 조사 대상기업이 속하지 않은 업종은 제외

** 조사 대상기업만을 대상으로 함

표에서 확인할 수 있듯이, 평균 여성임원비율이 높은 상위 5개 업종은, ‘가죽, 가방 및 신발 제조업’(8.33%), ‘음료 제조업’(7.33%), ‘농업, 임업 및 어업’(6.86%), ‘의복, 의복액세서리 및 모피제품 제조업’(5.53%), ‘금속가공제품 제조업; 기계 및 가구 제외’(4.63%) 순이었다.

‘가죽, 가방 및 신발 제조업’ 및 ‘의복, 의복액세서리 및 모피제품 제조업’은 패션 산업에 속하기 때문에 타 업종 대비 여성 직원 고용 비중이 높고 주 고객 또한 여성이다 보니 여성 임원의 역할이 타 업종 대비 중요하게 인식되었을 것이다. 그러나 ‘의복, 의복액세서리 및 모피제품 제조업’을 제외하고는 동 5개 업종에 속하는 기업 중 여성 등기임원을 보유한 기업의 수가 1~2사에 불과해, 업종 전체의 특성으로 일반화기는 어려워 보인다.

3) 자산규모별 분석

상법에서 지배구조 관련 규제를 상장회사에 적용할 때 주로 자산총액 2조원 이상 여부를 기준으로 기업을 구분함에 따라 동 원고에서도 자산총액 2조원을 기점으로 조사 대상 기업 694사를 구분하여 평균 여성임원비율을 확인해보았다.

[표 5] 자산규모별 여성임원비율

자산규모	평균 여성임원비율	기업 수
2조원 이상	1.60%	140
2조원 미만	1.98%	554
5000억원 미만	2.28%	388

[표 5]를 통해 알 수 있듯이, 자산총액 2조원 미만인 기업의 평균 여성임원비율이 2조원 이상인 기업보다 높게 나타났다. 이는 기업 규모가 클수록 여성 인력의 활용도가 높고, 이사회 다양성을 고려할 여지가 충분할 것이라는 일반적 견해와 반대되는 결과이다. 이처럼 자산규모가 작은 그룹에서 여성임원비율이 더 높게 나타난 이유는, 우선 사외이사와 달리 여성 임원 선임 의무가 자산규모에 따라 법적으로 강제되고 있지 않다는 점에 일정 부분 기인할 것이다. 또한 규모가 작은 기업일수록 주요 경영진 및 지배주주가 가족 위주로 구성될 것이기 때문에 지배주주 일가에 속하는 여성을 등기임원으로 선임하는 경우가 많을 수 있다. 아울러, 규모가 작은 기업은 이사회 규모의 규모 역시 작을 것이므로, 여성임원비율을 구함에 있어 분모에 해당되는 전체 등기임원 수가 작아짐에 따라 여성임원비율 값은 커진 영향도 있을 것으로 보인다. 실제로 자산총액 2조원 미만인 기업 중 자산이 5,000억원 미만인 기업만을 가지고 별도로 여성임원비율을 산출한 결과 2.28%로 2조원 이상인 그룹이나 2조원 미만인 그룹보다 더 높게 나와, 규모가 작은 기업일수록 등기임원 중 여성이 차지하는 비율이 높아지는 경향이 뚜렷해지는 것으로 나타났다.

4. 결론

국내 유가증권시장 상장기업의 여성 임원 현황을 살펴본 결과, 전체 등기임원 중 여성 임원 비중은 1.86%로 매우 낮은 수준임을 알 수 있다. 또한, 여성임원비율이 높은 기업 일지라도 대부분이 지배주주 일가에 속해 있어 사실상 기업에서 비지배주주 일가인 여성의 고위직 진출은 사실상 전무하다고 보여진다. 기업의 여성 임원 증대가 이사회 다양성 문제와 직결되어 있다는 점을 감안하면 여성의 이사회 진출을 위한 적극적인 논의가 필요하다.

이미 해외에서는 여성임원비율을 높이기 위한 다양한 움직임이 활발하게 전개되고 있다. 유럽연합(EU)은 회원국 내 상장기업을 대상으로 이사회 여성할당제 의무화를 추진하고 있으며, 이미 EU 회원국 중 일부 국가는 이사회 여성 임원 할당비율을 법으로 제정하여 시행중에 있다. 노르웨이와 프랑스가 그 예로 이들 국가는 각각 이사회 구성의 40%와 30%를 여성 이사로 구성하도록 법으로 강제하고 있다. 또한, 미국에서는 30%연합⁴⁾이 이사회 여성 참여 비율을 높이기 위해 크리티컬매스 운동⁵⁾을 벌였으며, 영국은

4) 30%연합은 여성의 활발한 기업진출을 돕고 기업에서 여성의 권익을 신장시키기 위해 만들어진 비영리기관임

5) 크리티컬매스 운동은 15%인 이사회 여성 참여비율을 30%까지 높이는 것을 목표로 하고 있음

2015년까지 여성의 등기임원 비율을 25%로 높이겠다는 목표를 수립하였다. 이외에도 일본은 대기업을 중심으로 여성 임원과 관리직을 늘리고 있다.

기업과 정부는 여성 임원을 늘리기 위한 해외 각국의 움직임이 단순히 상대적으로 낮은 여성임원비율을 높이는 데 있는 것이 아니라, 이사회 다양성 확보를 통해 기업경쟁력을 강화하는데 있다는 것을 인식할 필요가 있다. 전세계적으로 이사회 여성 임원 확대 방안이 논의되고 있는 만큼 국내에서도 여성 임원 증대 방안에 대한 중지를 모아야 할 때다.

[표 6] 여성임원비율 확대를 위한 해외 각국의 노력

국가	주요 내용
유럽연합(EU)	회원국 상장기업을 대상으로 이사회 여성할당제 의무화 추진
노르웨이·프랑스	이사회 여성 임원 할당 비율을 법으로 제정(노르웨이:40%, 프랑스:30%)
미국	이사회 여성 참여 비율을 높이기 위해 크리티컬매스 운동 착수
영국	2015년까지 여성의 등기임원 비율을 25%로 높이겠다는 목표 수립
일본 ⁶⁾	- UFJ 파이낸셜그룹, 히타치, 이온그룹 등 대기업을 중심으로 여성 임원과 관리직 확대 움직임 - 여성의 이사회 진출을 활성화하기 위해 '여성의 대활약 추진 후쿠오카현 회의' 설립

6) 「일본의 여성 임원 증대 추진 동향」, 엄수진, CGS Report 3권 11호, 2013