

韓国における女性役員登用問題

長谷川 乃 理

1 女性の経営参加に関する各国の取り組み

女性が会社経営に参加すること（women on corporate boards: WOCB）は、企業経営に多様な視点や価値観を反映させること等により企業価値を新たに創造し、企業の持続的発展に寄与するという指摘がしばしばなされる。

国連は、2000年9月に国連ミレニアム開発目標（Millennium Development Goals: MDGs）を採択した。MDGsのターゲット5（Goal 5: Achieve gender equality and empower all women and girls²）はジェンダー間の平等の促進、およびすべての女性の地位向上を掲げている。これに基づいていち早く国内法を整備したのはノルウェーであった。ノルウェーは国内上場企業および公的企業の取締役会において、女性の占める比率を40%以上とすることを義務付け³、2006年までに当該割合が達成

1 Siri Terjesen & Ruth Sealy & Val Singh, “Women Directors on Corporate Board: A Review and Research Agenda”, Corporate Governance An International Review (2019)

2 UN: SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/> (2021年1月5日閲覧)。

3 伊藤正晴「各国上場企業の女性取締役の状況と財務パフォーマンスとの関係」大和総研調査季報32号(2018)、68頁。松井智予「フランス企業における女性取締役とクォータ」金融法研究34号(2018)、166頁。

できない場合には解散を求めるという厳格な罰則規定を設けた。

また、EU においては男女平等を欧州連合の基本的価値としてとらえてきた。2009 年 12 月にリスボン協定が発効して以降、欧州連合の機能に関する条約 (Treaty on the Functioning of the European Union: TFEU) 10 条に基づいて、あらゆる分野における性別による差別の撤廃を進めてきた。また、2012 年 11 月に、「取締役会におけるジェンダーバランスの改善」(Improving the gender balance in company boardrooms) の中で「2020 年までに非業務執行取締役の女性比率 (女性が多数の場合は男性比率) を 40% 以上とする」ことを EU 指令案⁴として発出した。この目標を達成するために、女性を積極的に採用するための措置をとらない加盟国は、それ以外の有効な措置を採っていることを説明する義務を負うこととした。これと前後して、フランス、ドイツ、スペイン等においても女性取締役のクォータ制を次々と導入した⁵。

日本では、法律でクォータ制を導入するのではなく、2013 年 4 月に、「全上場会社において、2020 年に女性が占める割合が 30% になるよう積極的に役員・管理職に女性を登用すること、まずは役員に 1 人は女性を登用すること」を首相から「要請」している⁶。

2 韓国における女性の経営参加

韓国においては、「男女雇用平等と仕事・家庭の両立支援に関する法律(男

4 Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving the gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges and related measures <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52012P.C0614&from=EN> (2021 年 1 月 5 日閲覧)。

5 ハンギョレ新聞 2018 年 10 月 1 日記事「チェウヨン議員『2兆ウォン以上の上場法人に女性理事の割当制導入』(최운열 “2조원 이상 상장법인에 여성이 사할당제 도입”)

<http://www.hani.co.kr/arti/politics/assembly/864011.html>(2021 年 1 月 5 日閲覧)。

6 男女共同参画局 HP「女性役員情報サイト 上場企業における女性役員の状況」<http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/yakuin.html> (2021 年 1 月 5 日閲覧)。

女雇用平等法)」が1988年に制定され、2006年の改正において「積極的雇用改善措置」概念を導入した。この「積極的雇用改善措置」とは、現存する男女間の雇用差別をなくし、雇用の平等を推進するために暫定的に特定の性を優遇する措置のことであり（男女雇用平等法2条1項3号）、当該措置を採ることによって、事業主が労働者の労働条件を区別する等しても「差別」にはあたらないとするものである（男女雇用平等法2条1項⁷1号タ）。

この積極的雇用改善措置は従業員500人以上の企業に義務付けられており、対象企業はすべての職種別に、男女労働者現状報告書の提出義務を負う（男女雇用平等法17条の3第5項、同法施行規則第11条）。この報告書においては女性労働者および女性管理者の雇用目標とともに女性役員の現状も報告することとされていた。

同法の制定、報告書の提出義務付けを行った結果として、韓国においては管理職の女性比率が通増したという指摘⁸もあるが、取締役等に女性を

7 男女雇用平等法2条（定義）本法において使用する用語の意味は以下のとおりである。

1 「差別」とは事業主が労働者に性別、婚姻、家族内での地位、妊娠又は出産等の事由により合理的な理由なく採用または労働の条件を違えたりその他不利な措置をする場合〔事業主が採用条件や労働条件は同一に適用してもその条件を充足しうる男性または女性が他の一方の性に比して顕著に少なくそれにより特定の性に不利な結果を招来しその条件が正当なものであることを証明することができない場合を含む〕をいう。ただし、次の各目の一に該当する場合は除外する。

カ 職務の性格により特定の性が不可避のものとして要求される場合
 ナ 女性労働者の妊娠・出産・授乳等母性保護のための措置をする場合
 タ その他本法または他の法律により積極的雇用改善措置をする場合

2 「職場内セクシャルハラスメント」とは事業主・上級者または労働者が職場内の地位を利用したり業務と関連して他の労働者に静的言動等により性的屈辱感または嫌悪感を感じさせ、性的言動又はその他の要求等に従わなかったという理由で労働条件および雇用に不利益を与えることをいう。

3 「積極的雇用改善措置」とは現存する男女間の雇用差別をなくし雇用の平等を促進するため、暫定的に特定の性を優遇する措置をいう。

4 「労働者」とは事業主に雇用されているものと就業する意思を有する者をいう。

8 経済産業研究所調査「男女の人材活用に関する企業調査2013」
https://www.rieti.go.jp/jp/projects/research_activity/china-korea2013/（2021年1月5日閲覧）。

登用することで女性社員を増やそうとした企業は中国に比べて少ない水準にあった⁹。2010年時点でKOSPI200上場企業における女性役員の比率は0.7%に過ぎず¹⁰、その後も韓国の女性家族部¹¹の調査によれば、上場会社（事業報告書提出会社）売上高上位500大企業における女性役員の比率は2014年に2.3%、2015年に2.5%、2016年は2.7%、2017年は3.0%であった。また、エコノミスト誌による「ガラスの天井インデックス」¹²（2020年）によれば、韓国の上位500大企業（売上高基準）の役員のうち女性の取締役登用率は3.3%であった。

韓国では、民間企業に先駆けて、公共機関や公企業、準政府機関において女性の役員登用を促進する規定が存在した（公共機関の運営に関する法律24条の2¹³、公企業・準政府機関の運営に関する指針5条¹⁴・29条¹⁵）。

-
- 9 大沢真知子・金明中「韓国の積極的雇用改善措置制度の導入とその効果および日本へのインプリケーション」RIETI ディスカッションペーパーシリーズ14-J-030（2014）、10頁。
- 10 キム・ソンミン（김선민）「ヨーロッパと国内上場企業の女性役員現況（유럽과 국내 상장기업의 여성임원 현황）」CORPORATE GOVERNANCE SERVICE 2015（5巻13号）（2015）、16頁。
- 11 女性家族部 HP（韓国語） <http://www.mogef.go.kr/>（2021年1月5日閲覧）。
- 12 Daily chart Iceland leads the way to women's equality in the workplace <https://www.economist.com/graphic-detail/2020/03/04/iceland-leads-the-way-to-womens-equality-in-the-workplace>（2021年1月5日閲覧）。
- 13 公共機関の運営に関する法律24条の2（両性平等のための役員任命目標制）
- ①公企業・準政府機関は各機関の特性を考慮して両性の平等を実現するための役員任命目標を定めなければならない。
 - ②機関の長は第1項の目標により役員任命に対する年次別目標を立てその履行のために努力しなければならない。
 - ③機関の長は第2項による目標樹立および履行に関する年次別報告書を企画財政部長官に提出しなければならない。
 - ④第2項による年次別目標の樹立・履行および第3項による年次別報告書の作成等に必要事項は大統領令で定める。
- 14 公企業・準政府機関の人事運営に関する指針第5条（社会衡平の人力活用）
- ①公企業・準政府機関の長は国家有功者・障害者・女性・非首都圏地域人材（核心都市移転地域人材を含む）・理工系専攻者・高卒者等に対する採用機会を拡大し社会衡平の人力活用が活性化するよう人力活用計画を策定しこれを履行するよう努力しなければならない。
 - ②第1項の規定による人力活用計画には次の各号の事項を含む。
 - 1 公開競争採用時両性平等・理工系・非首都圏地域人材採用目標制等の導入

しかし、民間企業においてはそのような規定がなかったことを重視した「共に民主党」のチェ・ウンヨル議員ら 13 名の議員は、2018 年 10 月、女性役員登用のための規定を整備する「資本市場と金融投資業に関する法律改正案」を発議した。

3 資本市場法改正までの経緯

韓国の「資本市場と金融投資業に関する法律（以下、資本市場法）」は、2009 年に証券取引法、先物取引法、間接投資財産運用業法等を統合して成立した法律である。従来証券取引法に定められていた、商法の特例である「大規模会社に関する特例」も、このときに資本市場法に引き継がれた。資本市場法上の「株券上場法人」には、商法第 3 編（会社編）の規定に優先して、資本市場法上の規定が適用される（資本市場法 165 条の 2 第 2 項¹⁶⁾）。

チェ・ウンヨル議員らは、商法一般に女性役員の登用につき規定するのではなく、この資本市場法上の特例が適用される大規模上場会社についてのみ女性役員の登用を義務付けることを志向した。2018 年 10 月 1 日に提案された議案¹⁷⁾においては、「資産総額 2 兆ウォン以上である株券上場

-
- 2 障害者・国家有功者義務雇用および女性管理職任用目標制推進等に関する事項
 - 3 職務能力評価導入等高卒適合職務に高卒者が採用されるよう支援するための措置
 - 4 その他均衡の取れた人材活用のための措置
- 15 公企業・準政府機関の人事運営に関する指針第 29 条（非常任理事任命時の考慮事項）法第 25 条第 3 項および法第 26 条第 3 項により公企業および準政府機関の非常任理事を任命する場合任命権者は女性の比率が非常任理事定数の 100 分の 30 以上となるよう努力しなければならない。
 - 16 資本市場法第 165 条の 2（適用範囲）①この章は次の各号の一に該当しない株券上場法人に対して適用する。
 1. 外国法人等。なお、第 165 条の 16 および第 165 条の 18 はその限りでない。
 2. 投資会社②この章は証券上場法人に関して「商法」第 3 編に優先して適用される。
 - 17 大韓民国国会議案情報システムより
https://likms.assembly.go.kr/bill/billDetail.do?billId=PRC_A1L8M1S-0M0E1E1R6D0E0D4X6W6S8R4（2021 年 1 月 5 日閲覧）。

法人から本法（注：資本市場法）施行日から2年以内に特定の性の取締役が3分の2を超えないようにし、事業報告書に取締役会の性別構成と上記基準に適合しない場合にはその事由を記載して公示するようにすることで女性の取締役進出拡大を図ること」が提案された。当該法案について、2019年11月に示された政務委員会の検討報告および審査報告は「①役員の性の割合は法で定めるのではなく、公共機関と同様に各企業が自律的に目標を定めるべきであること、②性別構成等の公示も、事業報告書への記載を義務付けるのではなく、自律的な公示を求めるか、インセンティブを与えるべきである」と結論付けた。この報告に基づき、女性役員数は当初の提案であった取締役会の3分の1ではなく、少なくとも1名選任することで足りることとし、また、事業報告書への記載を義務付ける（すなわち記載に不正があれば罰則が適用される）のではなく、強制力のない単なる規定となるよう修正された。

この、修正された議案は、2019年11月25日に法制司法委員会に上程された。法制司法委員会においても、「公共機関の運営に関する法律」や「両性平等基本法」において女性役員の登用は努力規定であることが重視され、修正案を国会本会議に上程した。2020年1月9日の国会本会議において、出席議員151名のうち146名が賛成して当該議案が可決された¹⁸。

<参考>

*資本市場と金融投資業に関する法律一部改正法律案（チェ・ウンヨル《최운열》議員代表発議）

・提案理由および主な内容

現行「男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に関する法律」は積極的雇用改善措置を導入しているが、企業の意思決定をする地位である取締役会の

18 なお、制定同日に努力規定から義務規定にするべきである旨の修正案（ミン・ビョンドウ（민병두）議員他32名による）が発議されている。

性別構成については規定するところでない。

女性取締役の拡大は女性の経済活動誘因および参与を向上することができるのみならず企業の意思決定機構の性別代表制確保を通じて企業の利潤を伸ばすことにも役立つという研究結果も提示されているところ、ノルウェー、フィンランド、スペイン、ベルギー、フランス等ヨーロッパの国家も取締役の女性割当て制を法律で導入している。

ここに我が国においても資産総額 2 兆ウォン以上の株券上場法人から本法施行日から 2 年以内に特定性の取締役が 3 分の 2 を超過しないものとし、事業報告書の取締役会の性別構成と上記基準に適合しない場合にその事由を記載して公示するものとする。ここで女性の取締役進出拡大を図るものである（案第 159 条第 2 項第 3 号の 3 および第 165 条の 20 新設）。

・改正条文案

①第 159 条第 2 項に第 3 号の 3 を以下のとおり新設する。

3 の 3 取締役の性別構成および第 165 条の 20 の基準に適合しない場合
その事由

②第 3 編第 3 章の 2 に第 165 条の 20 を以下のとおり新設する。

第 165 条の 20（取締役会の性別構成に関する特例）資産総額〔金融業または保険業を営む記者の場合資本総額（貸借対照表の資産総額から負債総額を除いた金額をいう）または資本金のうち大きな金額とする〕が 2 兆ウォン以上である証券上場法人の場合取締役会を構成するにおいて特定の性の取締役が取締役会定員の 3 分の 2 を超過しないようにしなければならない。

附則

第 1 条（施行日）本法は公布後 6 か月を経過した日から施行する。

第 2 条（事業報告書記載事項に関する適用例）第 159 条第 2 項の改正規定は本法施行後最初の事業報告書を提出する場合から適用する。

第3条（取締役会の性別構成に関する経過措置）本法施行当時第165条の20の改正規定に適合しない株券上場法人は本法施行日から2年以内に第165条の20の改正規定に適合するようにならなければならない。

*改正資本市場法第165条の20（取締役会の性別構成に関する特例）最近事業年度末現在、資産総額〔金融業または保険業を営為する会社の場合資産総額（貸借対照表上の資産総額から負債総額を除いた金額をいう）または資本金のうち大きい金額をいう〕が2兆ウォン以上である株券上場法人の場合取締役会の取締役全員を特定の性の取締役に構成しないようにならなければならない。

附則

第1条（施行日）本法は公布後6か月が経過した日から施行する。

第2条（取締役会の性別構成に関する経過措置）本法の施行当時第165条の20の改正規定に適さない株券上場法人は本法の施行日から2年以内に第165条の20の改正規定に適合するようにならなければならない。

4 検討

改正資本市場法は2020年7月に施行されているが、2022年7月までは経過措置期間にあたる。すなわち、2022年3月韓国の上場企業における株主総会シーズンまでに女性役員の選任を終えることが推奨されているのであり、現時点で女性役員の比率が極端に向上しているわけではない。また、現時点で以下の3点についてなお改善の余地があるように思われる。

4-1 適用範囲

改正資本市場法は資産総額2兆ウォン以上の上場会社を対象としている。商法においても、例えば監査委員会の設置義務、社外取締役の設置義務およびその員数を取締役の過半数とすることを求めるなどの規制は同じく資産総額2兆ウォンのライン¹⁹で区切っている。

企業規模が巨大であるほどに政府の政策や社会的傾向に敏感に反応す

る²⁰ことを重視し、シグナリング効果を期待するのであれば、この「資産総額 2兆ウォン」という、「大会社」として世間に認められる会社に限定して適用することにも一定の合理性を認めることもできよう。しかし、あくまで義務ではなく努力規定に過ぎず、しかもそれを事業報告書に記載するのみで良いのであれば、適用範囲を限定する合理性は認めにくい。

4-2 女性役員の出自および職位

韓国企業の大きな特徴として、財閥の存在が挙げられる。改正資本市場法の適用対象も大多数が財閥（または公正取引委員会の指定する大規模企業集団）に属していると言える。それに関連して、女性役員にも財閥のオーナー（総帥）一家の出身者が一定数²¹存在する。総帥一家出身者である女性役員の40%が社長または副社長であるのに対して、総帥一家出身ではない女性役員はその9割が常務取締役または非業務執行取締役に過ぎない。

財閥一家出身の子女が経験等のないまま高位の職位に着くことによる弊害は頻発した。2012年には財閥子女によるベーカーリー業への無茶な進出が問題視され²²、2014年には大韓航空の副社長であった財閥子女によるクレーム事件（いわゆるナッツ・リターン）が発生している。

同様の問題は2013年会社法で女性役員の設置を義務付けたインドにお

19 なお、この2兆ウォンというラインは、かつては公正取引委員会が定める相互出資制限企業集団（大規模企業集団）と同一であった。しかし、相互出資制限企業集団の指定基準は2009年に5兆ウォン、その後10兆ウォンと引き上げられている。

20 カン・ミンジョン（강민정）他「企業内女性役員比率拡大のための戦略研究（기업내 여성임원 비율 확대를 위한 전략 연구）」韓国女性政策研究院研究報告書（2018）。

21 2017年に指定された30の大規模企業集団に属する301人の女性役員のうち、22人が総帥一家出身者であった。金融監督院電子公示システム2017年事業報告書。

22 ハンギョレ新聞2012年1月27日記事「財閥一家 娘らはパン、息子らは会社…金になれば何でもやる」<http://japan.hani.co.kr/arti/economy/10393.html>（2021年1月5日閲覧）。

いても発生していた²³。韓国もインドも、女性労働者の比率が低いという共通点があり、そのために女性役員としての人材の枯渇が危惧されていた。インドにおいては努力規定でなく罰則も課されており、韓国とまったく同じ状況ではないが、義務付け後7年を経過した2020年12月の時点で女性取締役の割合が倍増したことが報道されている²⁴。

韓国でも、ロッテグループや新世界（百貨店）グループ、現代百貨店グループ等において育児休業等の手続きや時短勤務の手続きを簡素化する等制度の改善に努めた結果、女性労働者の比率が増加し、それに伴って女性役員数も増加していることが報告²⁵されている。

4-3 「性」の多様性

改正資本市場法は「女性」役員を置くことを規定しているのではなく、「特定の性」が取締役を独占しないことを規定している。では、この「性」とは何を指すのか。いち早く女性役員の任用に着目したEU指令においても、「women」の語を「members of the under-represented sex」と置き換えている²⁶。

韓国憲法36条1項は「婚姻と家族生活は個人の尊厳と両性の平等を基礎として成立し維持されなければならない、国家はこれを保障する。」と規定している。婚姻後に性転換手術を受けた者に、未成年者である娘がいた

23 AFPBBNEWS2014年6月20日記事「女性取締役の設置義務化に親族起用で対応？インド」

<https://www.afpbb.com/articles/modepress/3018275?pid=0> (2021年1月5日閲覧)。

24 日本経済新聞2020年12月12日記事「インドの女性役員倍増」

<https://www.nikkei.com/article/DGKKZO67267300R11C20A2FFE000> (2021年1月5日閲覧)。

25 ビジネスポスト2019年3月8日記事「ロッテ・新世界・現代百貨店、女性役員「制度的梯子」準備に率先（韓国語）」http://www.businesspost.co.kr/BP?command=article_view&num=117517 (2021年1月5日閲覧)。

26 Official Journal of the European Union P7_TA (2013) 0488 *Gender balance among non-executive directors of companies listed on stock exchanges* <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013AP0488> (2021年1月5日閲覧)。

場合に性転換の性別訂正を受け付けない旨の大法院判例²⁷等を見る限り、性転換自体は認めても性の多様性が認められているか否か、また、改正資本市場法が性の多様性まで含めて規定しているか否かについては判断がしづらい²⁸。

27 大法院 2011 年 9 月 2 日判決 (2009 ㄱ 117)。これ以前、戸籍制度が残っていた 2006 年時点で性転換手術を受けた者の戸籍訂正を認めた大法院判決 (大法院 2006 年 6 月 22 日判決 (2004 ㄱ 42)) も存在する。

28 少なくとも、新聞等においては改正資本市場法の射程は「女性役員」であると報道している。バズジャーナル 2020 年 1 月 13 日記事「SK・LG・KT・ポスコ・ハンファ等 2022 年 7 月までに取締役会に女性 1 名以上含まねば」<http://4th.kr/View.aspx?No=650112> (2021 年 1 月 5 日閲覧)。