

자본시장법 개정 전후의 금융권 성별임금 격차 변화 현황

매출상위 500대 기업 내 금융기업들의 2024~2018 현황분석을 기초로

박주근 리더스인덱스 대표

01 자본시장법 개정 전후의 금융권 남녀 임금 격차 분석 개요

2020. 1. 9. 국회 본회의에서 자산총액 2조 원 이상 주권상장법인의 1인 이상 여성이사 선임을 의무화하는 '자본시장과 금융투자업에 관한 법률'(“자본시장법”) 일부개정 법률안 통과 이후의 매출상위 500위 기업 내 금융권(은행,보험,증권,카드) 기업 68개 기업을 2018 ~ 2023 분석

자본시장과 금융투자업에 관한 법률 일부 개정안

<자본시장법 제165조의20(이사회 의 구성에 관한 특례)>
최근 사업연도말 현재 자산총액[금융업 또는 보험업을 영위하는 회사의 경우 자본총액 (재무상태표상의 자산총액에서 부채총액을 뺀 금액을 말한다) 또는 자본금 중 큰 금액으로 한다]이 2조원 이상인 주권상장법인의 경우 이사회 의 이사 전원을 특정 성(性)의 이사로 구성하지 아니하여야 한다. (2020. 2. 4. 개정, 2020. 8. 5.시행, 2년 경과조치)

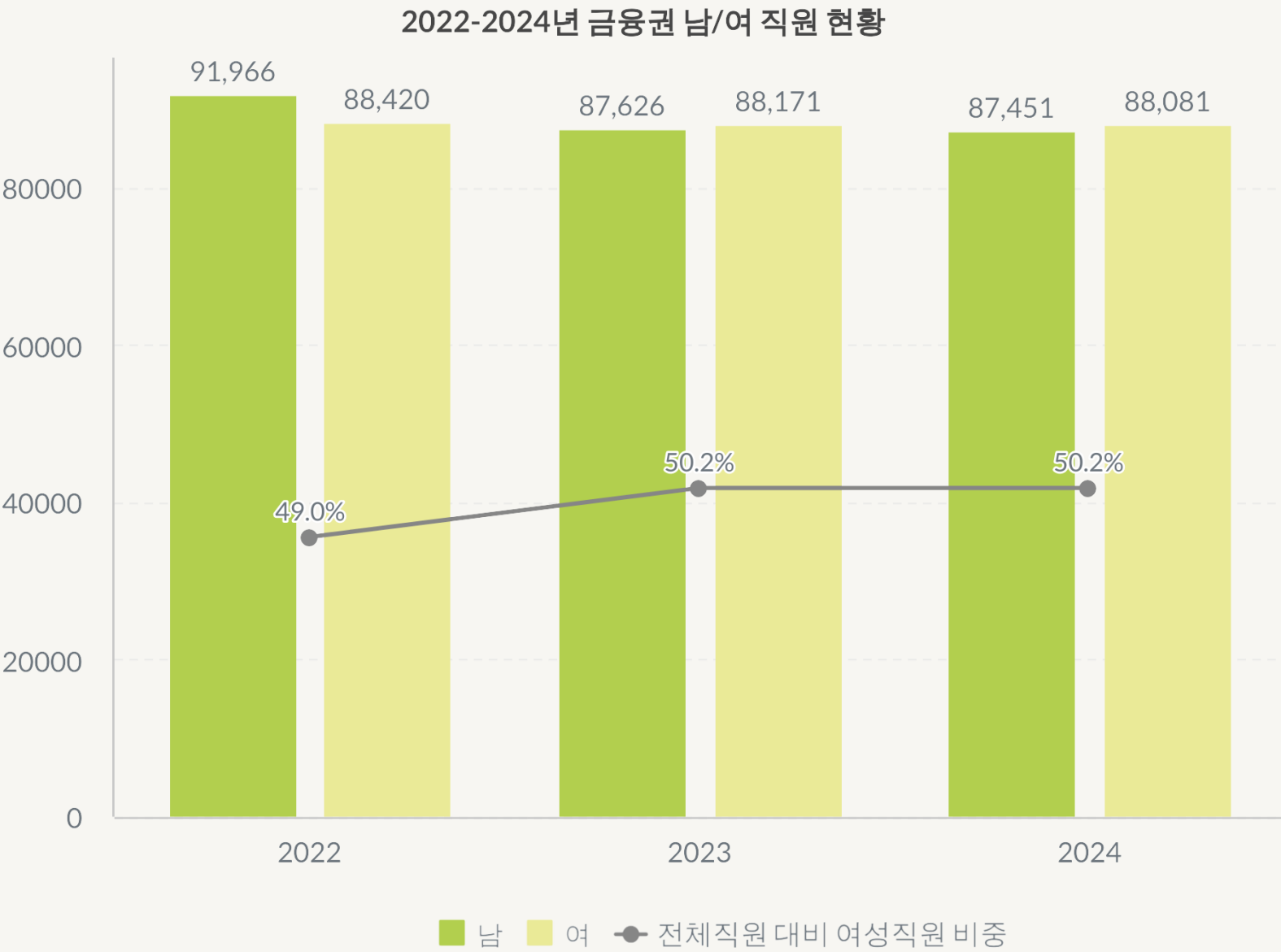
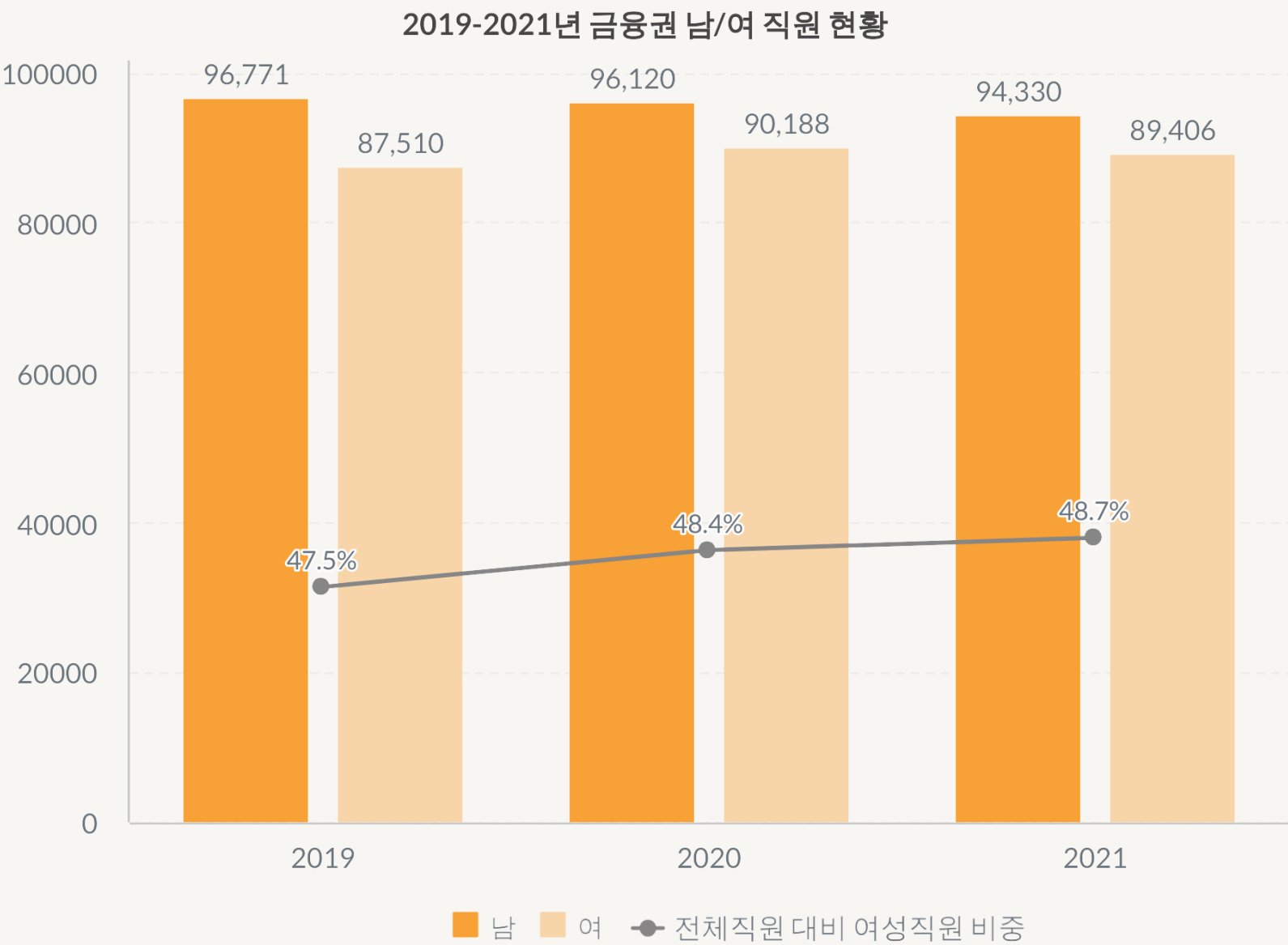
<부칙> 제2조(이사회 의 구성에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 제165조의20의 개정규정에 적합하지 아니한 주권상장법인은 이 법 시행일부터 2년 이내에 제165조의20의 개정규정에 적합하도록 하여야 한다.

강제성은 있으나 법을 위반했을 때 패널티 규정은 없음

조사대상	은행(지주포함 16), 보험(20), 증권(19), 여신금융(13) 등 68개사
조사기간	자본시장법 개정(2020년 전후 3년) : 2018 ~ 2023
조사항목	남녀 평균연봉 / 평균 근속연수 / 고용인원비중 / 임원비중 / 등기임원 비중

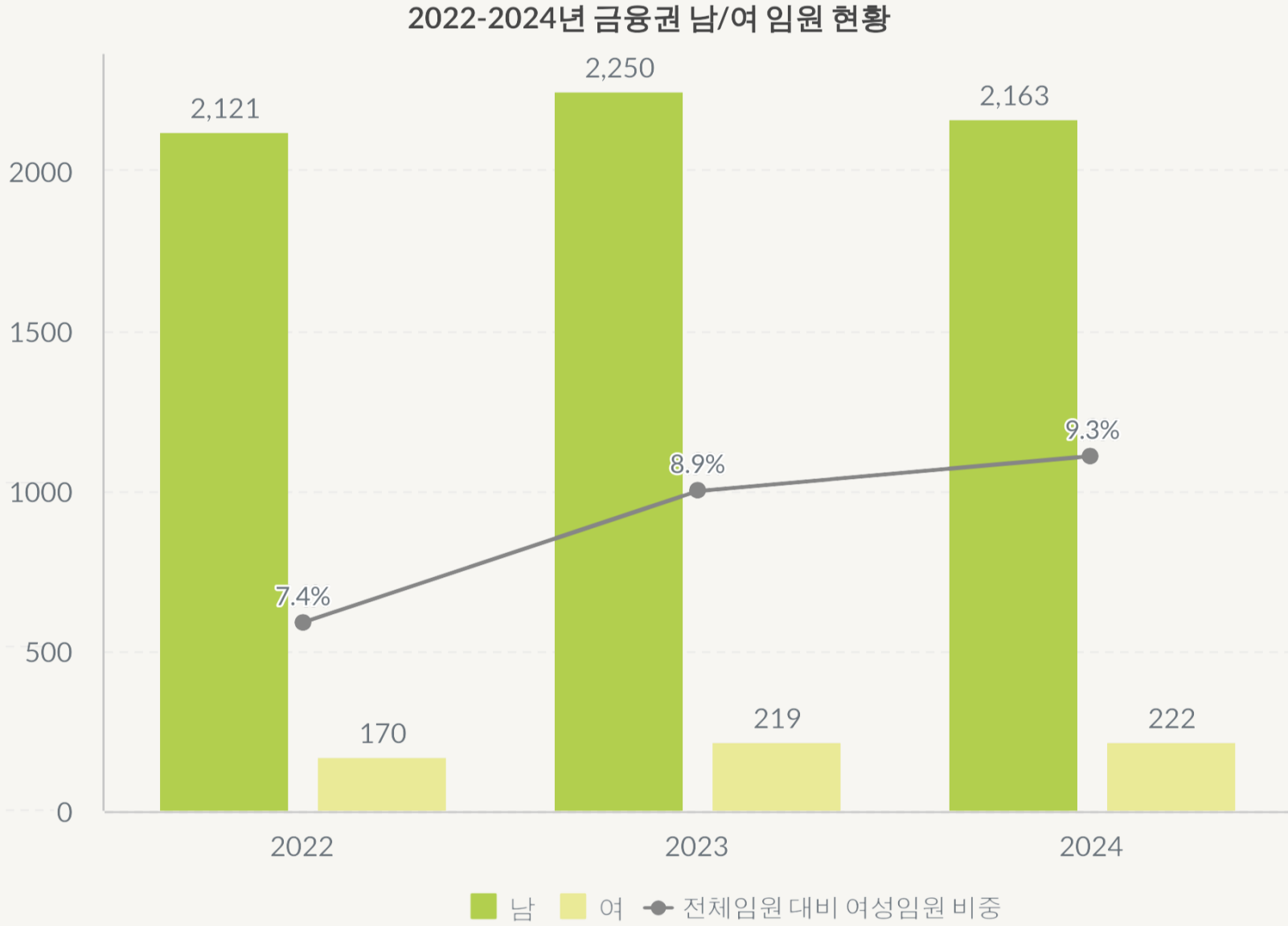
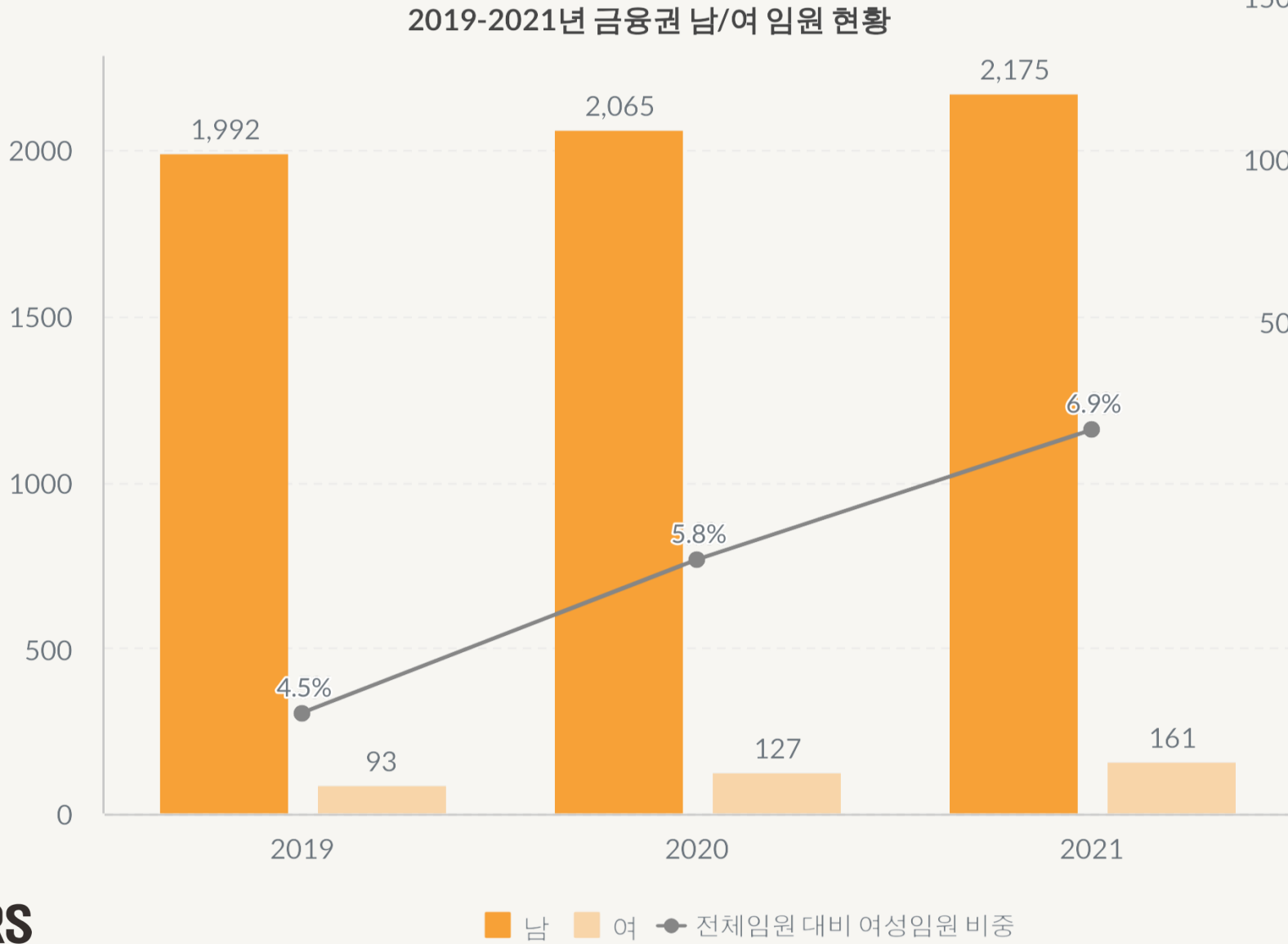
02 자본 시장법 개정 전/후 금융기업들의 여성직원 비중변화

- 자본 시장법 개정 전후 금융기업들의 여성직원 비중 소폭 상승으로 남녀 고용 50% 초과
- 업권별 여성직원 비중은 은행 54.7%, 보험 50.0%, 여신금융 44.6%, 증권 40.9% 순



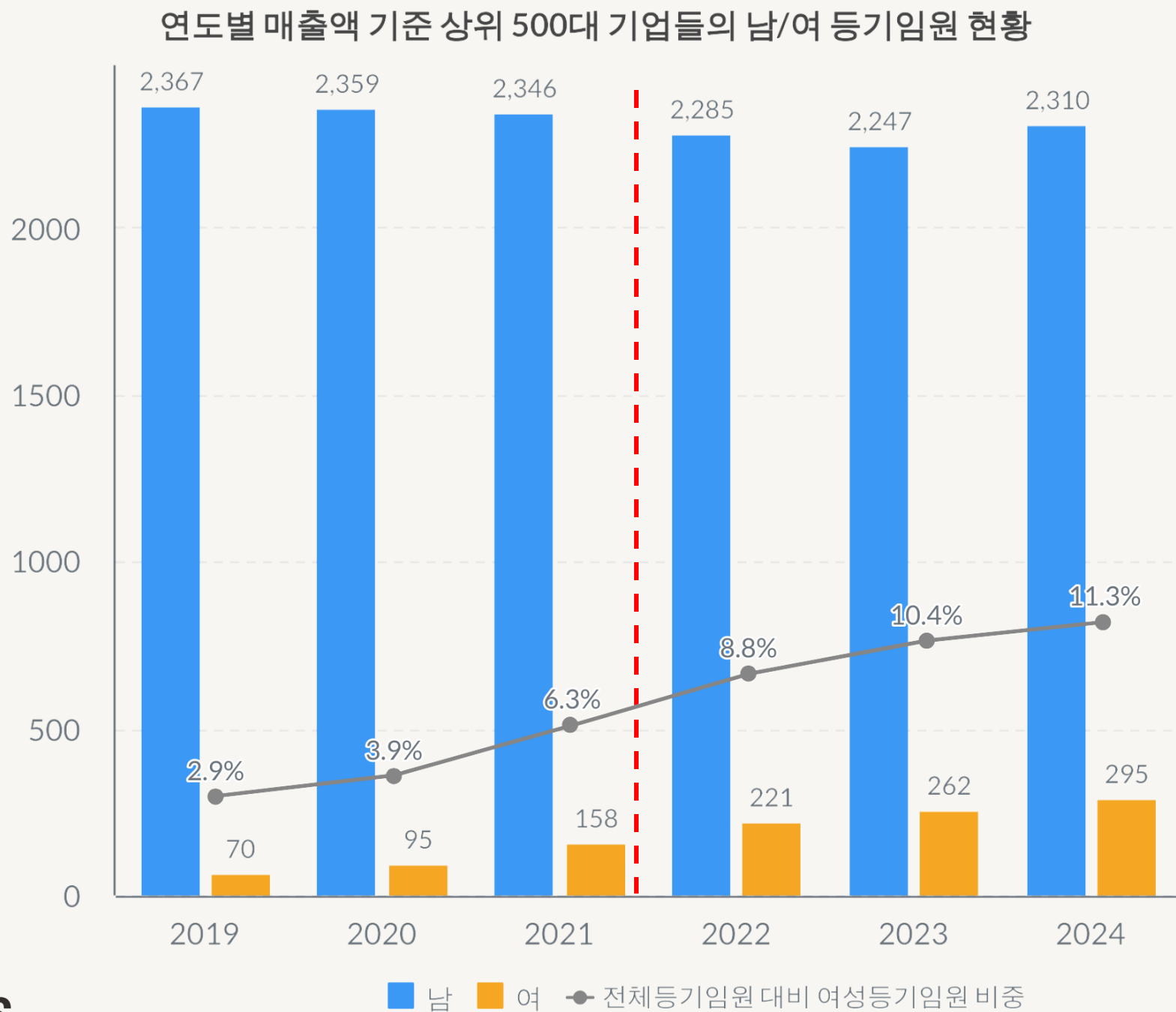
03 법 개정 전/후 금융권 여성임원 비중 변화

- 자본 시장법 개정 전후 여성임원 비중은 이전 보다 빠른 증가세를 보이고 있음
- 업권별로 보면 은행이 7.3%→11.7%, 여신금융 7.0%→10.7%, 보험 3.4%→9.4%, 증권 2.7%→7.4% 순으로 보험이 가장 가파른 증가세

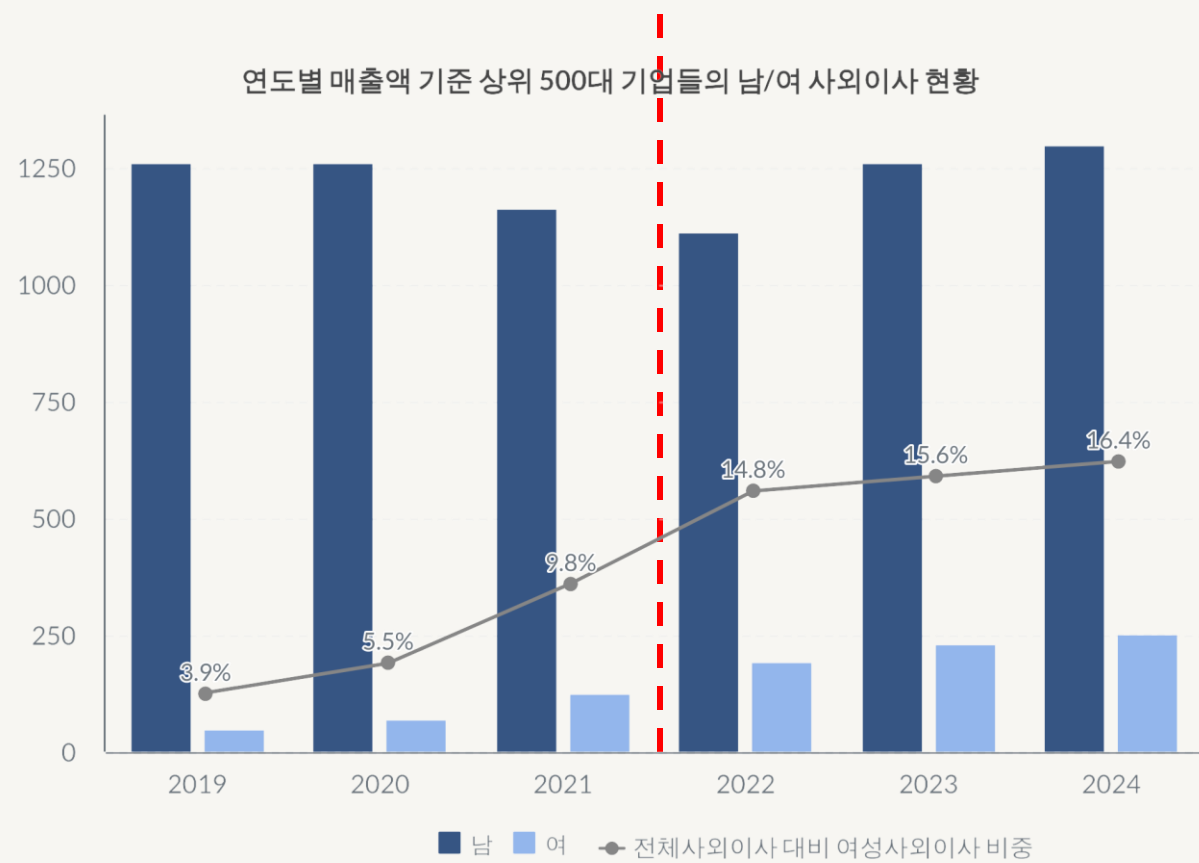
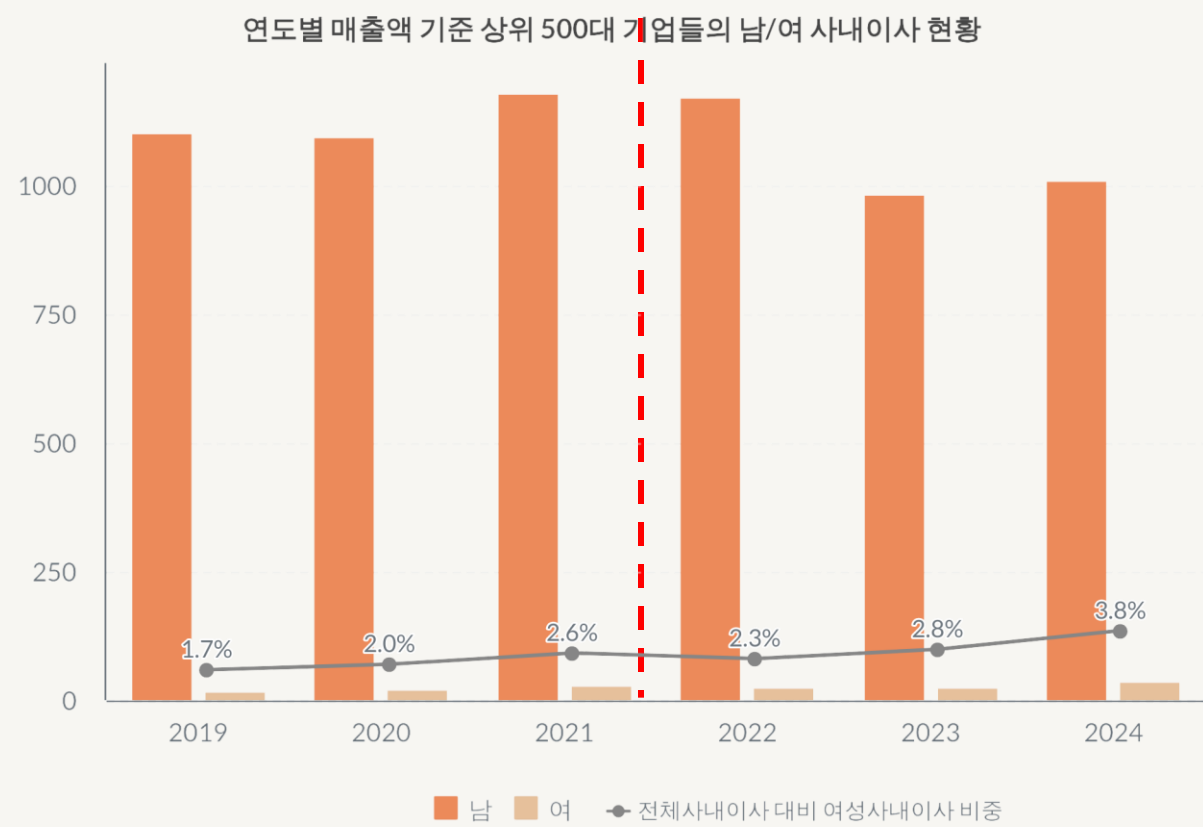


04 개정 전/후 500대 기업 전체의 등기임원들의 변동 현황

- 자본 시장법 개정 전후 등기임원 내 여성비중은 두 배 가까이 증가함(3%대에서 11.3%까지 증가)
- 등기임원 중 사내이사 증가는 있었으나 3%대의 증가에 머물러 있음
- 사외이사들 중 여성비중은 3.9%에서 16.4%로 급격한 증가를 보였음

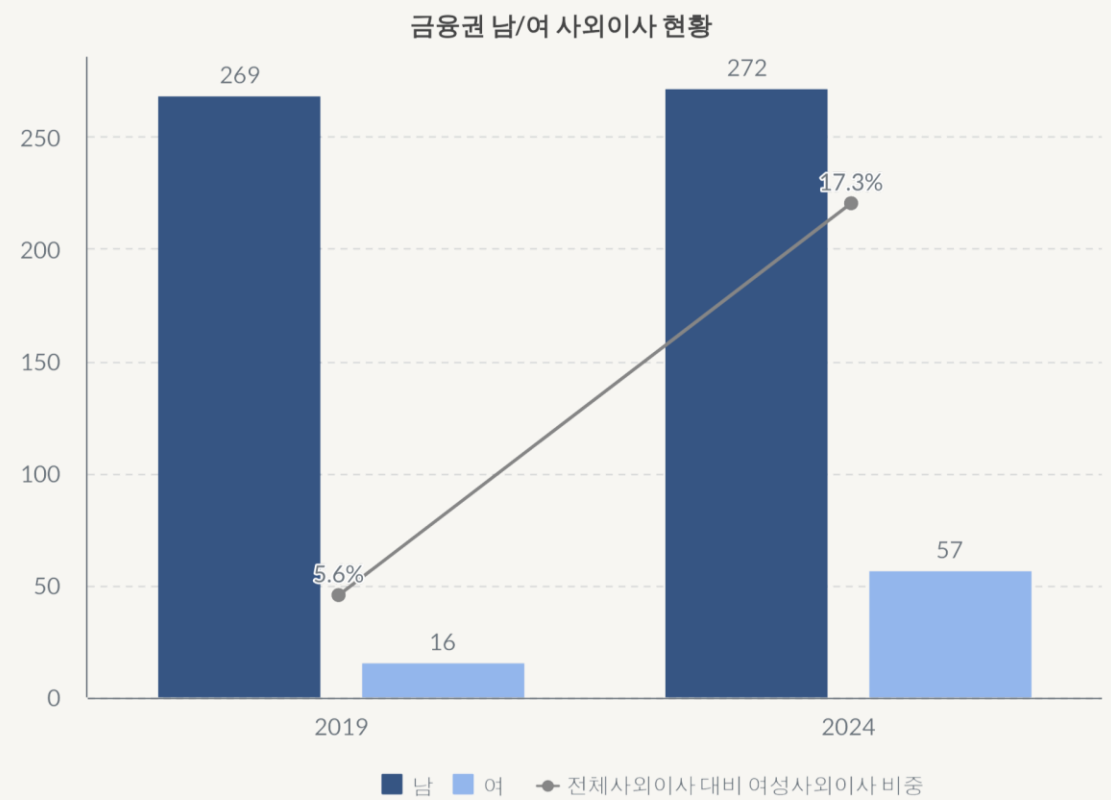
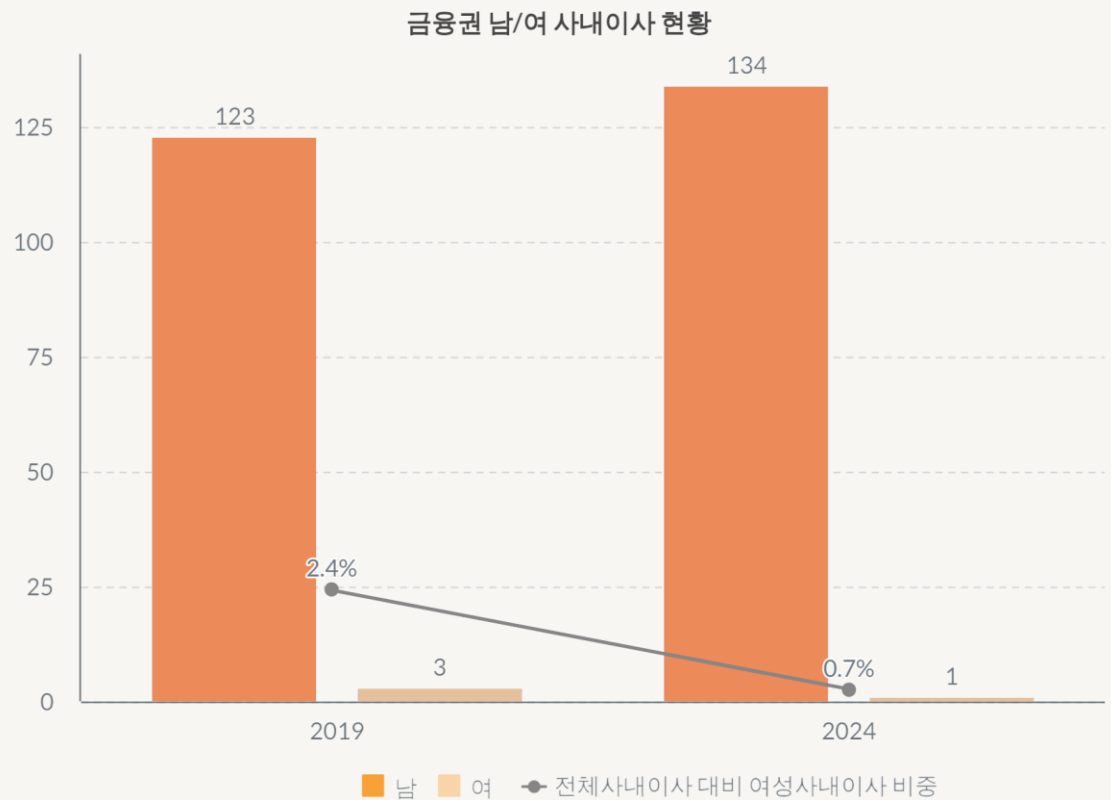
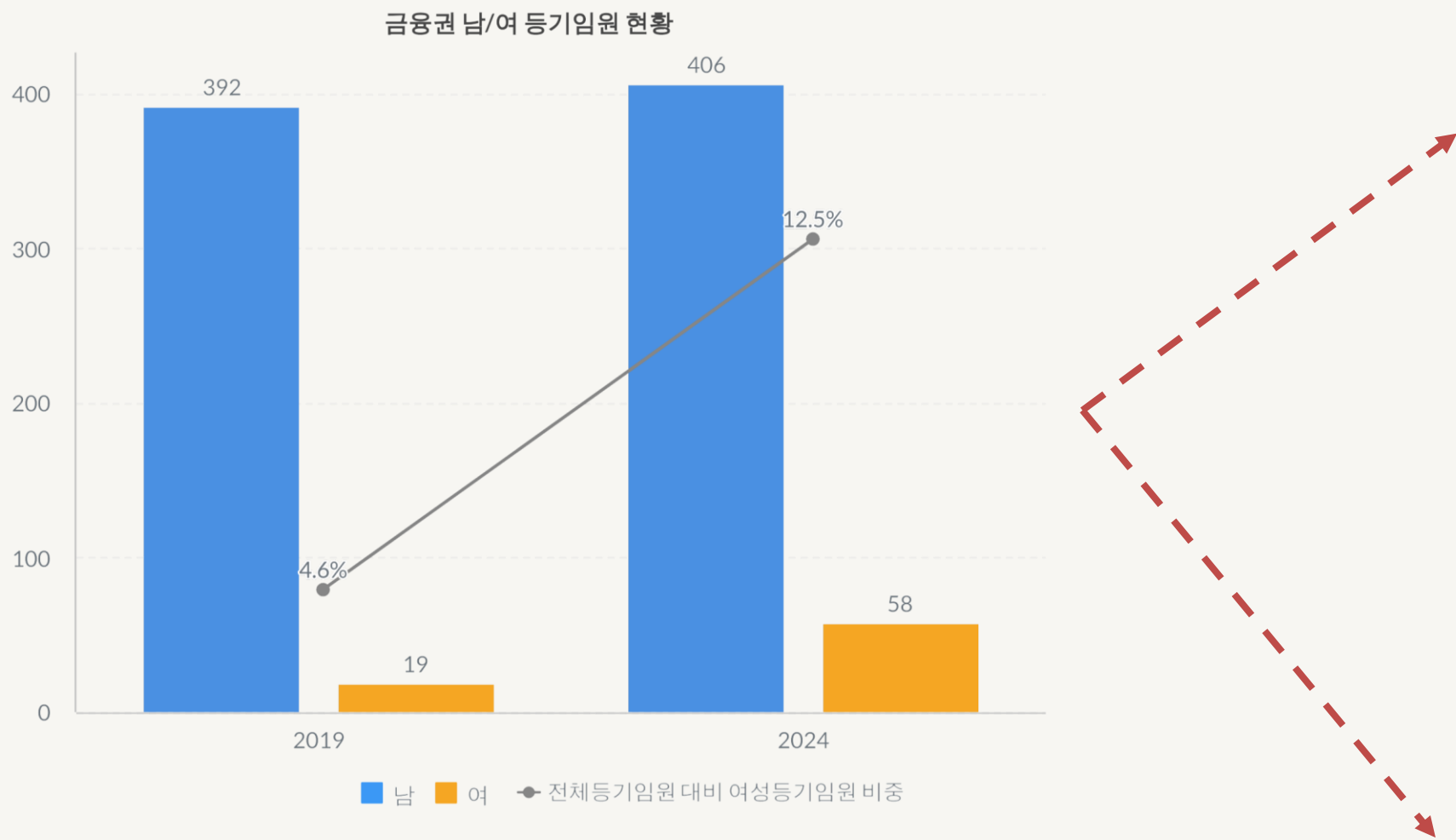


출처: 매출액 상위 500대 기업 중 사업보고서 제출기업, 리더스인덱스



05 개정 전/후 업종별 금융권 여성등기 임원의 변화

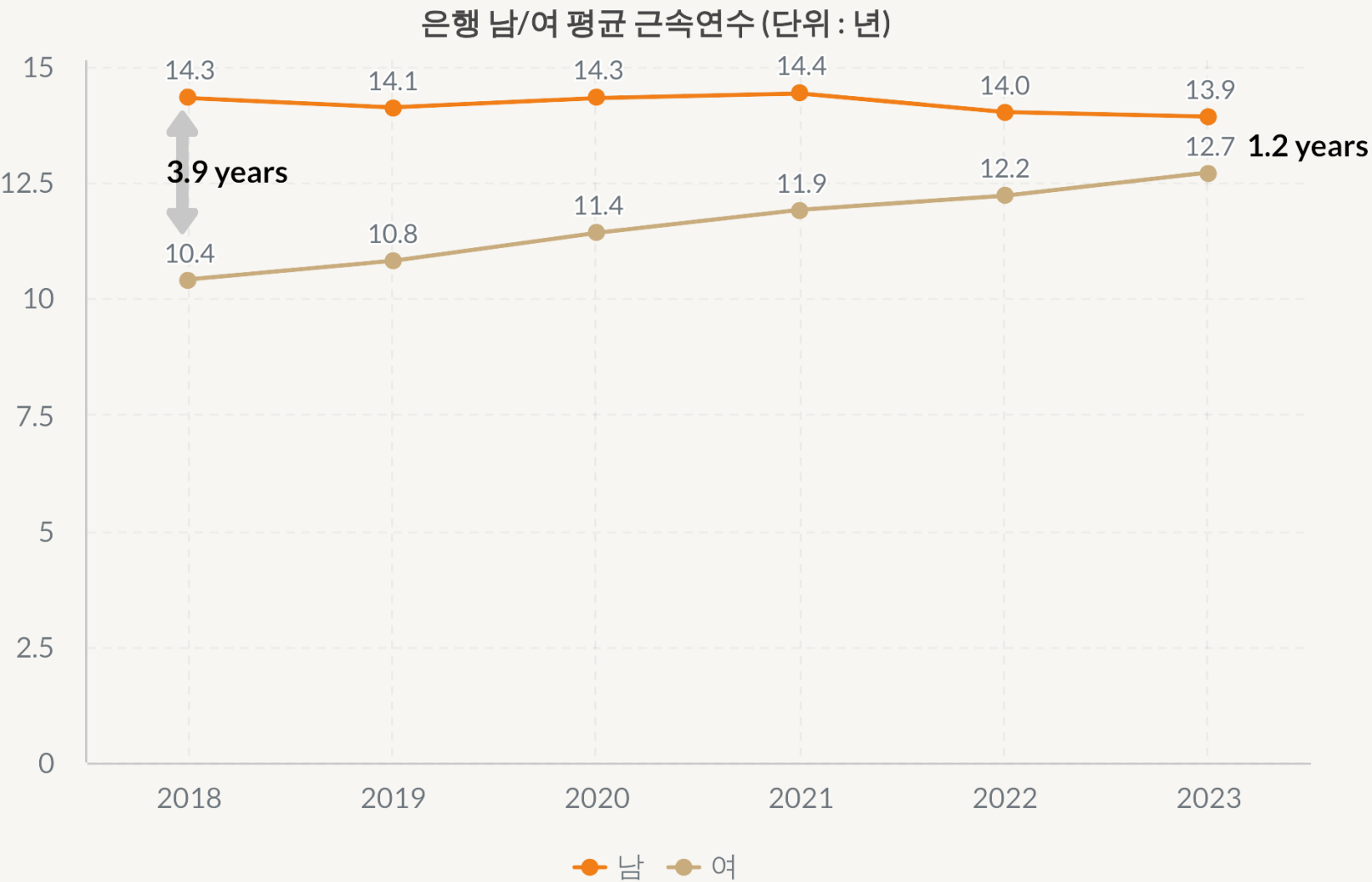
- 자본 시장법 개정 후 금융권의 등기임원 중 여성비중은 4.6%에서 12.5%로 증가 했으나 사외이사로 한정
- 증가한 여성 등기임원 중 98%는 사외이사이고 사내이사는 1명에 불과



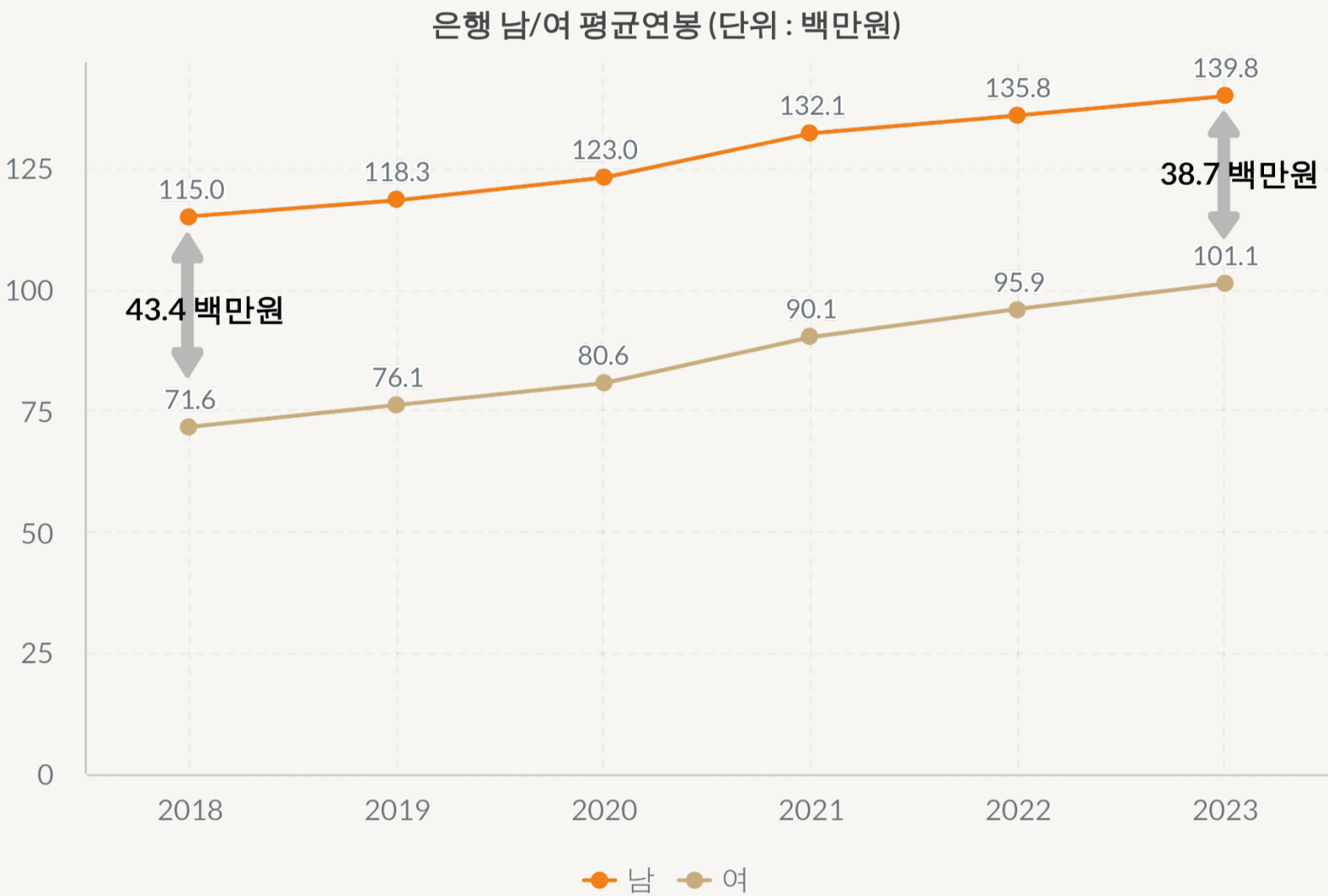
06 개정 전/후 업종별 근속연수 및 연봉 차이 변화_은행

- 은행업권에서 남녀 근속연수 격차는 급격히 줄어들고 있으나 임금격차는 여전히 30%
- 근속연수 차이에 비해 연봉격차가 높은 것은 직위별 비중격차가 줄지 않고 있다는 것을 반증

[법 개정 전후 남/여 근속연수 변화]



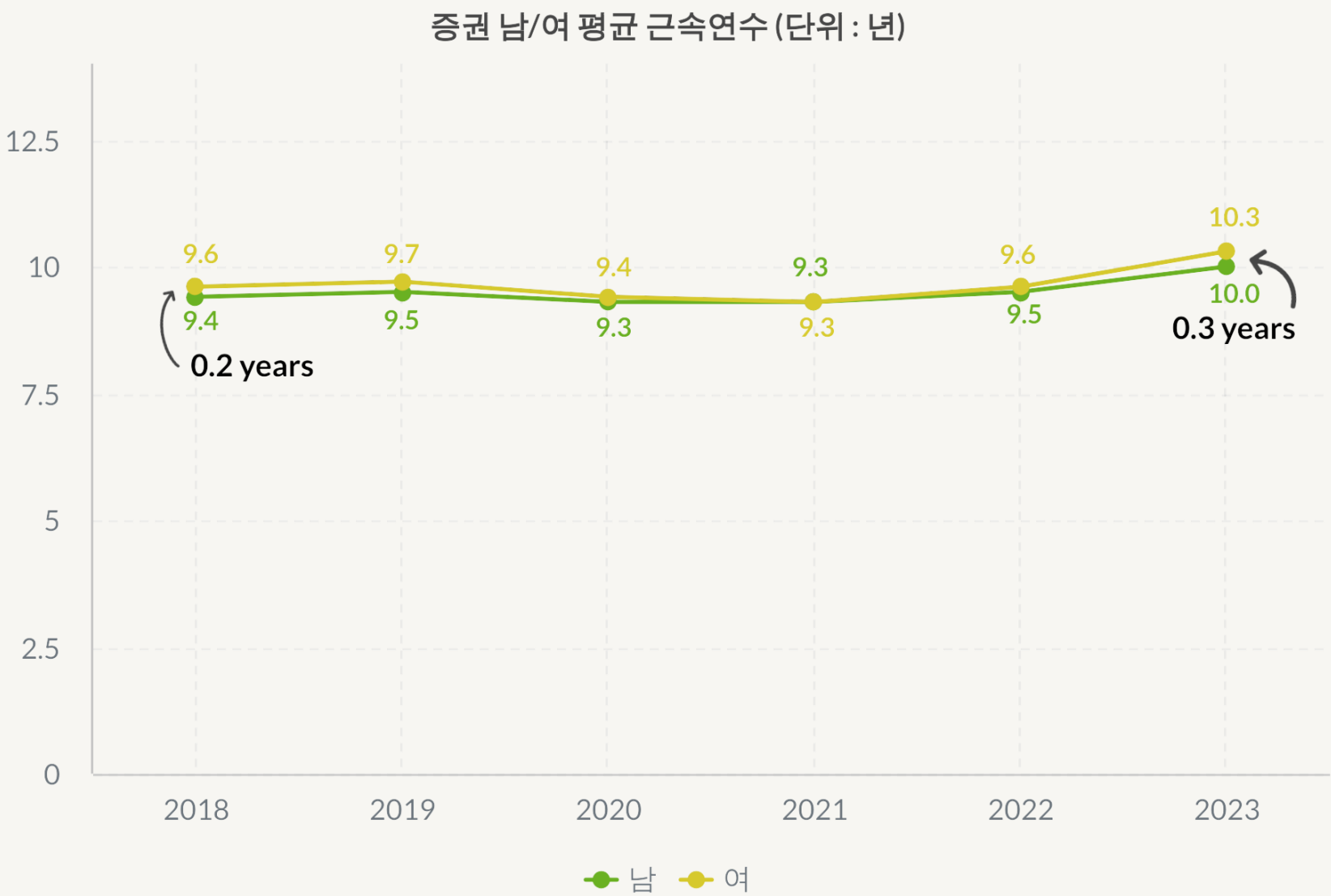
[법 개정 전후 남/여 평균 연봉 변화]



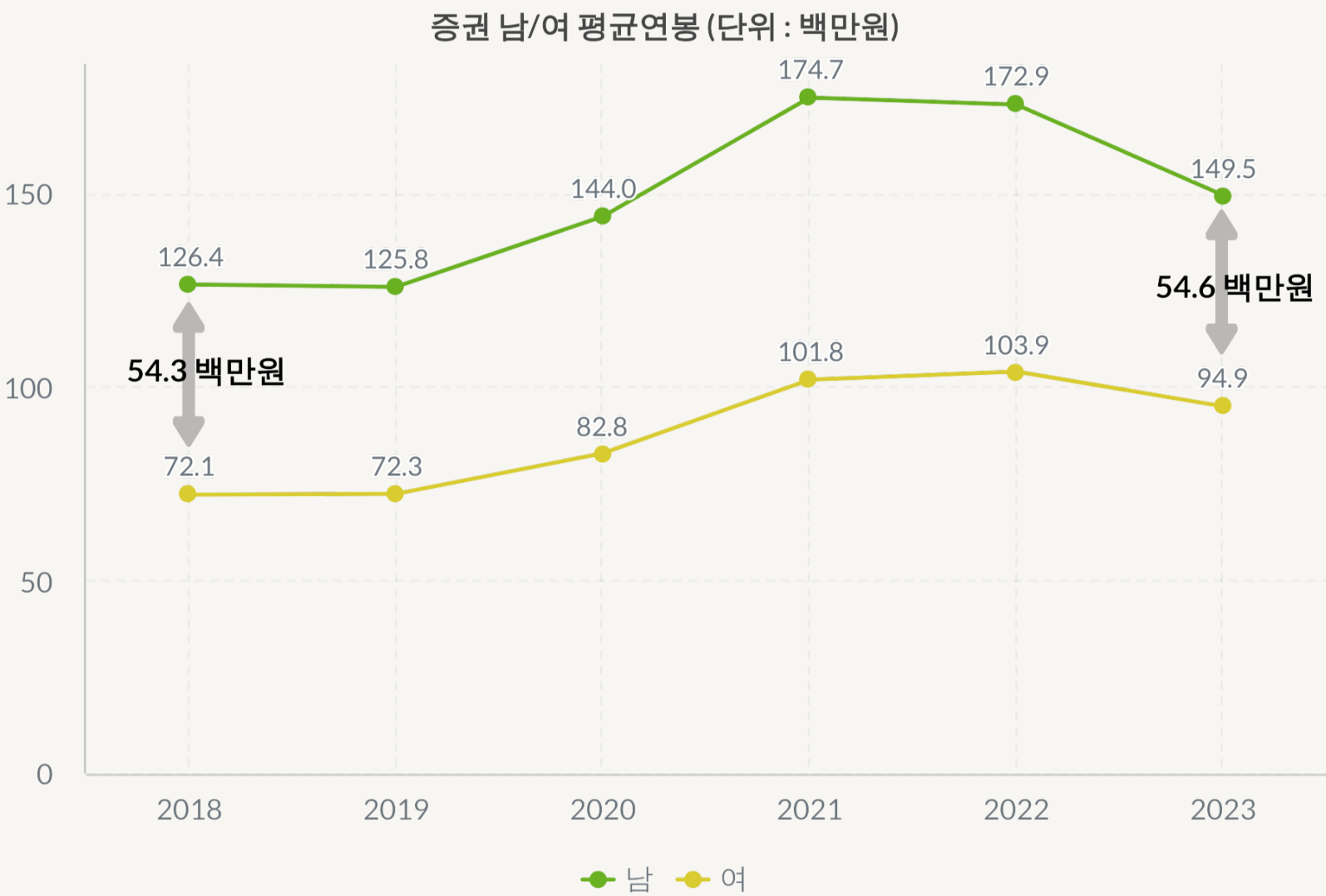
06 개정 전/후 업종별 근속연수 및 연봉 차이 변화_증권

- 자본 시장법 개정 전후 증권업권의 남녀 평균 근속연수 차이는 감소하고 있으나 연봉차이는 격차가 커지고 있음
- 증권업에서 여성들의 근속연수가 남성직원을 역전했으나 임금격차는 심화되었음

[법 개정 전후 남/여 근속연수 변화]



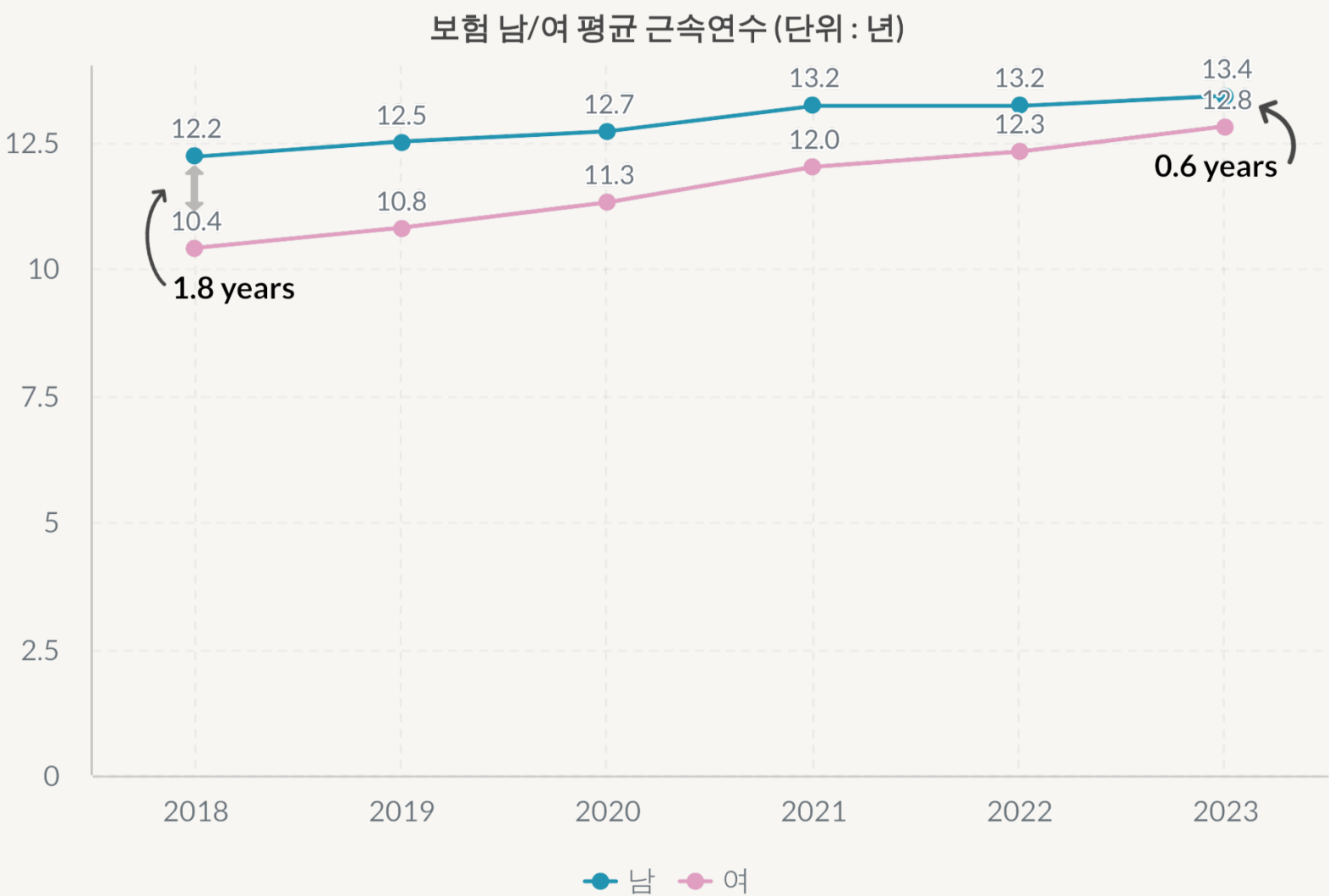
[법 개정 전후 남/여 평균 연봉 변화]



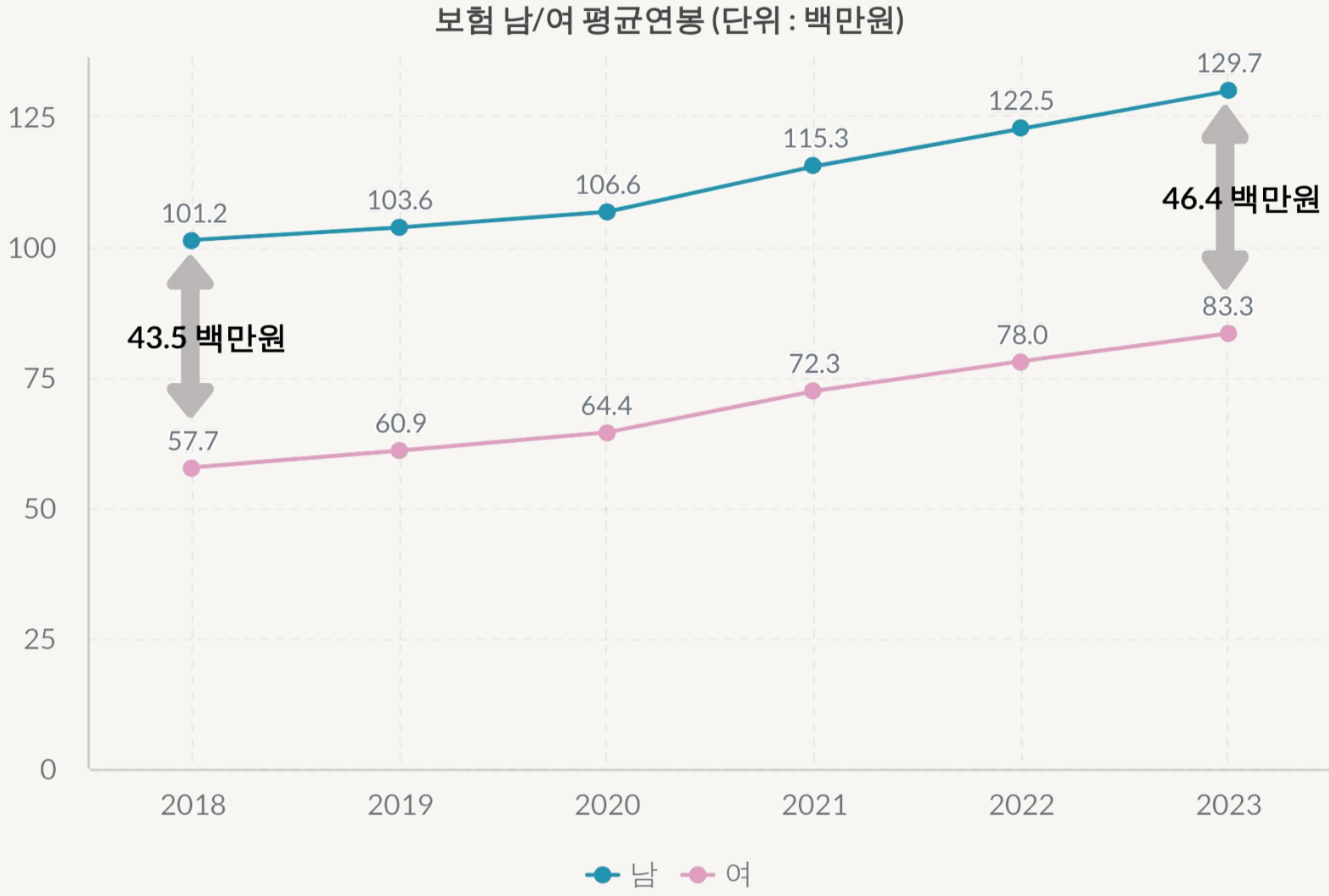
06 개정 전/후 업종별 근속연수 및 연봉 차이 변화_보험

- 보험업권에서도 자본 시장법 개정 전후 남여 평균 근속연수 차이는 감소하고 있으나 연봉차이는 격차가 커지고 있음
- 근속연수 차이에 감소율에 비해 연봉격차가 줄지 않는 것은 Equal Position 이 아니라는 것 반증

[법 개정 전후 남/여 근속연수 변화]



[법 개정 전후 남/여 평균 연봉 변화]

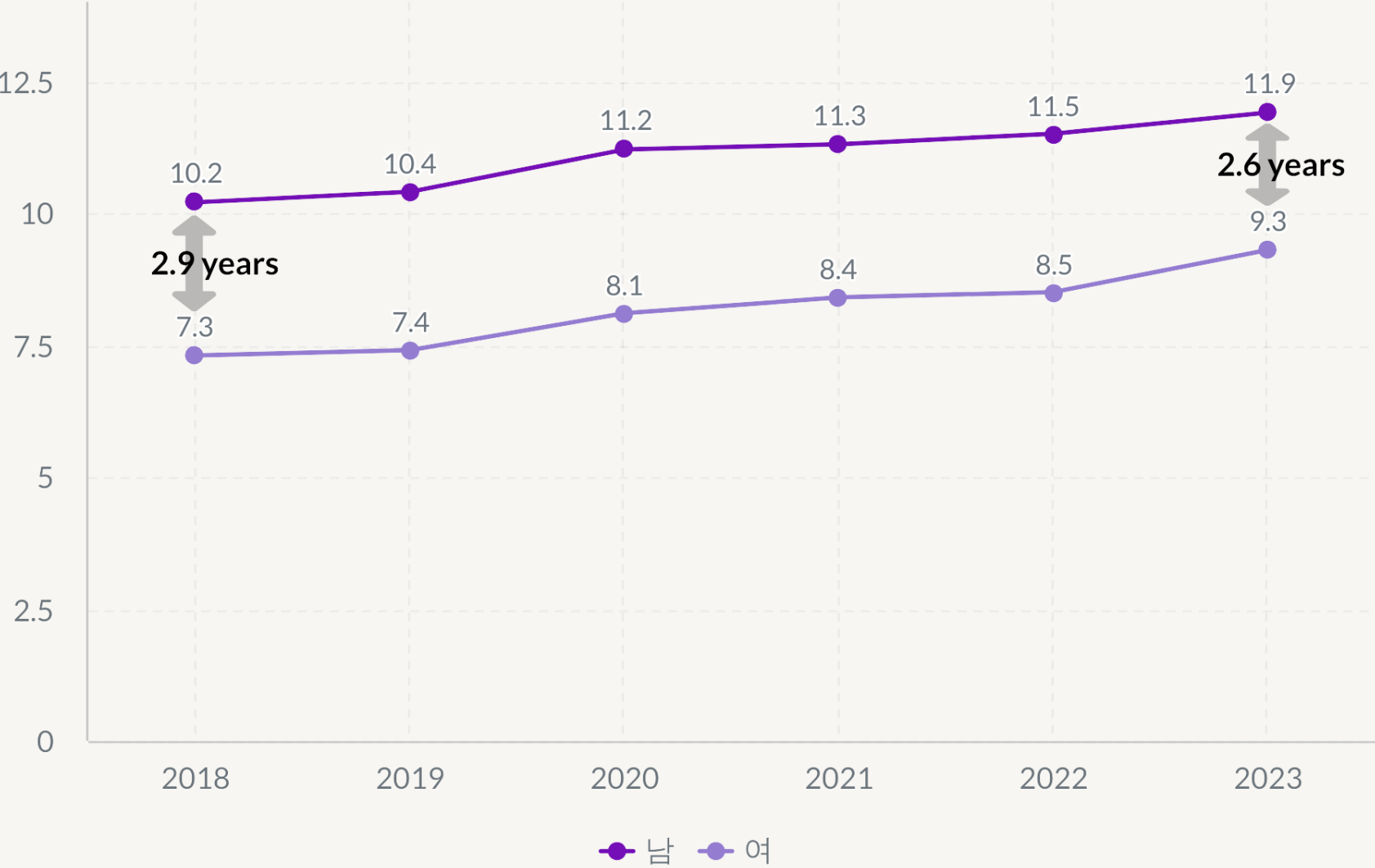


06 개정 전/후 업종별 근속연수 및 연봉 차이 변화_여신금융

- 여신금융업권에서는 자본 시장법 개정 전후 남녀 평균 근속연수 차이는 감소하고 있지 않으며 연봉격차는 더욱 커지고 있음

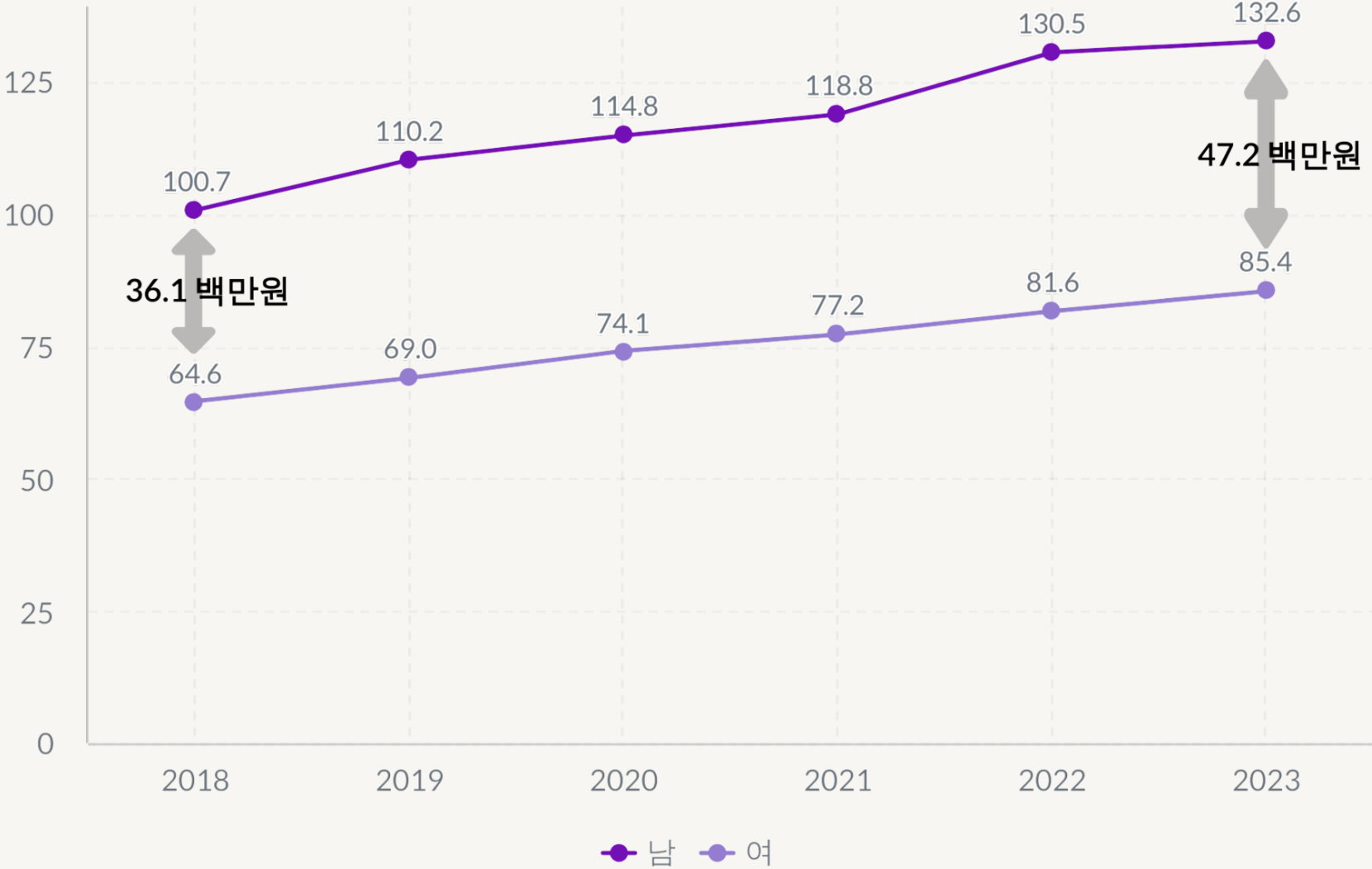
[법 개정 전후 남/여 근속연수 변화]

여신금융 남/여 평균 근속연수 (단위: 년)



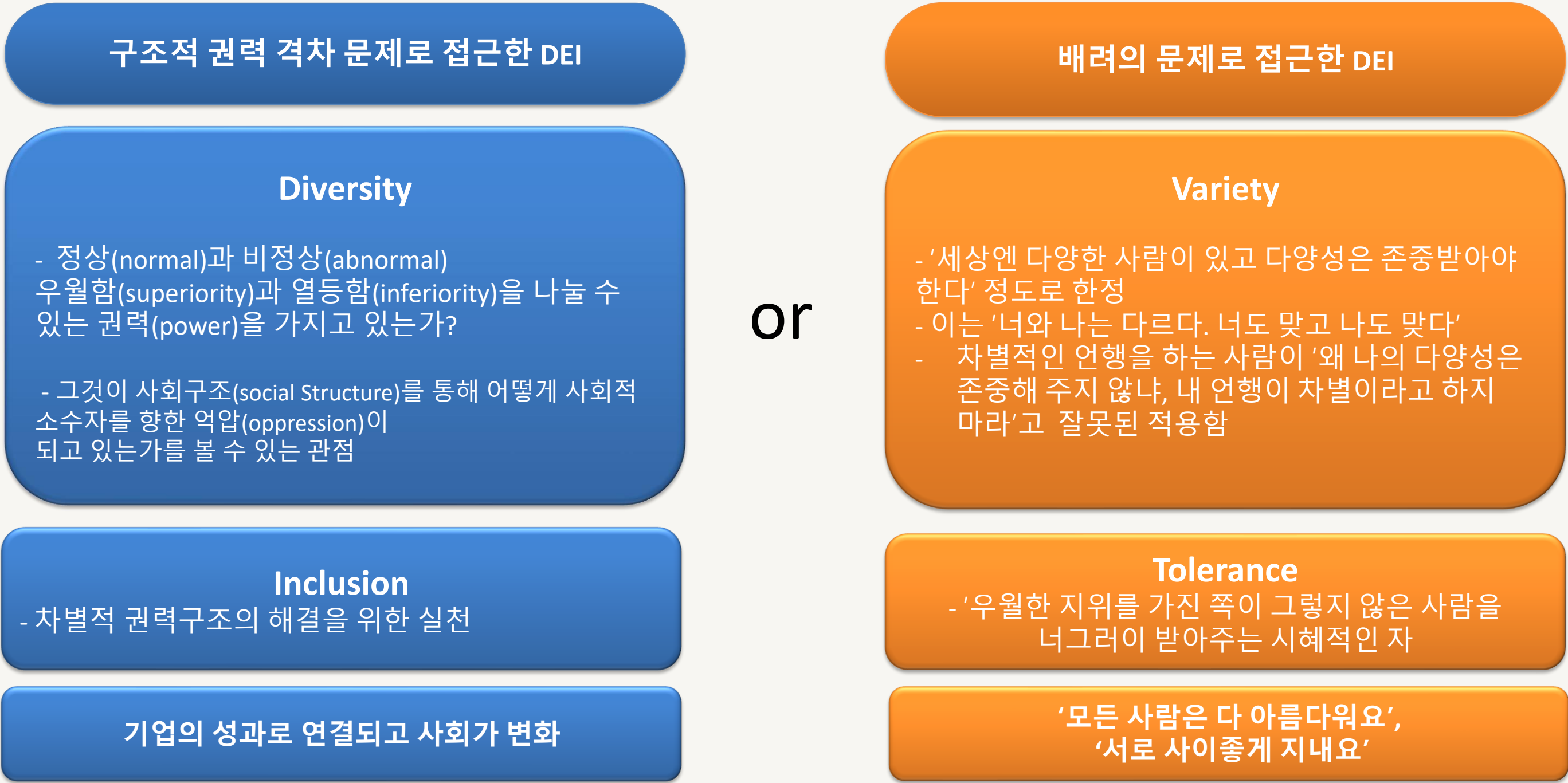
[법 개정 전후 남/여 평균 연봉 변화]

여신금융 남/여 평균 연봉 (단위: 백만원)



09 DEI 통한 성과 연결의 한계와 방해요소_ 구조적 문제 vs 배려의 문제

- DEI는 권력의 격차로 인해 발생하는 억압(oppression)의 구조에 접근하고 도전하여 억압의 구조에 균열을 내는 Anti-oppression 작업임
 - 차별, 폭력, 억압, 배제, 소외를 만들어내는 권력의 격차를 해소하는 구조적 변화를 시키는 것이 DEI의 핵심
- ➔ 권력 억압의 구조를 균열이 있을 때 다양성이 확보됨
- ➔ 정량적 다양성과 함께 인지적 다양성이 되었을 때 동등한 주체가 된 **합리적 의사결정** 가능



감사합니다

박주근 리더스인덱스 대표, parkjugun@gmail.com

2024.09.20