

유럽 EUROPE



유럽의회, 기업 여성임원 할당제 합의

국제 사회 에라스무스 로테르담 대학(Erasmus University Rotterdam) 국제사회과학연구소(International Institute of Social Studies) 객원연구원

- 1** 지난 6월, 유럽연합 내 최고 의사결정기구인 유럽이사회(European Council)와 유럽의회(European Parliament, 이하 EP)는 상장기업 내 비상임 이사회(non-executive boards)의 최소 40%를 여성으로 임명하는 것을 목표로 하는 지침안(Directive)에 합의했다.¹⁾ 유럽연합의 법률체계에서 지침(Directive)은 지침에서 제시하는 결과 자체에 대해서는 회원국에게 구속력을 갖고 있다. 그러나 그 형식과 수단 등 실질적인 내용은 회원국에 위임하는 형태이다. 이는 유럽위원회(European Commission, 이하 EC)가 2012년 지침 입법안을 제출한 이래 10여 년간 담보받았었다는 점에서 상당한 의의가 있다고 볼 수 있다. 본 지침안은 영권을 비롯해 여러 회원국들의 반대에 부딪혀 합의에 이르지 못한 채 오랜 기간 침체한 논의가 반복되어 오고 있었다. 그러나 유럽위원회(EC)는 2020년 법안을 일부 수정하여 추진했고, 드디어 정치적 합의에 이른 것이다.
- 2** 엄밀히 말하면, 본 지침은 상장기업 의사결정적 내 성별 균형을 목표로 한다. 즉, 기업은 같은 자격을 갖춘 후보 중 대표성이 낮은 성별(underrepresented sex)을 가진 후보를 임원으로 임명해야 한다는 목표를 설정한 것이다. 그러나 상대적으로 그 비율이 낮은 성별은 기업 내부에서 여성이다 보니, 이번엔 합의에 이른 지침은 여성의 유리천장을 없애기 위한 유럽연합의 제도적 노력이라고 볼 수 있다.
- 3** 2026년 6월 30일자로 발효되며, 유럽연합 회원국 내 250명 이상 피고용자가 근무하는 상장기업에 적용된다. 그뿐만 아니라 이번 지침에서는 최고경영자(chief executive officer, CEO), 최고운영책임자(chief operating officer, COO)와 같은 임원급의 최소 33%는 여성으로 임명할 것을 명시했다. 본 지침은 유럽연합 차원에서 법적 구속력을 가지며, 명시된 할당제 비율을 달성하지 않은 기업은 벌금을 부과받을 수도 있다.
- 4** 단, 능력이나 자격이 부족한 여성을 임명해서라도 비성별이 40% 여성 할당 비율을 무조건 채워야 한다는 의미는 아니다. 본 지침은 기업이 비성별이 아닌 선임과정에서 성별과 관계없이 개인의 역량에 근거해 공정하고 투명한 절차를 거쳐 선출해야 한다고 명시하고 있다. 만약 성별이 다른 두 명의 후보자가 있을 때, 같은 자격과 역량이 같다면 기업 내 이사회에서 상대적으로 그 비율이 낮은 성을 가진 후보에게 우선권을 줘야 한다고 명시하고 있다.
- 5** 그리고 탈락한 후보가 요청할 경우, 해당 기업은 후보 평가 기준 내역을 공개해야 한다. 또한 본 지침이 제시하는 목표대로 여성임원 비율을 달성하지 못한 경우, 기업은 그 사유와 더불어 성별 균형을 실현하기 위해 자체적으로 어떤 노력을 기울이고 있는지 설명할 수 있어야 한다.
- 6** 유럽위원회(EC)의 공식 보도자료에 따르면, 우르줄라 폰 데어 라이엔(Ursula von der Leyen) 유럽연합 집행위원장은 이번 지침안 합의에 대해 "다양성은 비단 공정성 여부의 문제가 아니라, 국가의 성장 및 혁신을 이끄는 원동력이다. 이례는 유리천장을 깨뜨려야 할 적이다. 이사회에 걸맞은 자격을 갖춘 여성들이 매우 많다. 그런 여성들은 그 자리에 있을 수 있어야 한다"는 견해를 밝혔다.
- 7** 앞으로는 유럽의회(EP)와 유럽이사회(European Council)가 공동결정절차를 통해 공식적으로 입법 승인해야 하는 단계가 남아있는데, 유럽이사회는 각 회원국 정상으로 구성되어 있다. 모든 절차를 통과하고 유럽연합관보(Official Journal)에 발표된 시점으로부터 20일 이후 발효되고 회원국들은 2년 내로 각 국가 법률로 적용해야 한다. 본 지침은 회원국별 정부 당국에서 이행하고 벌금을 부과하는 권한을 가지며, 회원국별 법원은 만약 기업이 법을 위반하는 경우 이사회 선출을 무효화하는 법적 조치를 취할 수 있게 된다.
- 8** 유럽위원회(EC)의 공식 보도자료에 따르면, 8개 회원국은 여성임원 할당제를 이미 채택하여 이행 중이며, 10개국은 법적 구속력이 없는 수준의 할당제를, 9개국은 관련 법이 부재한 상황이다. 유럽양성평등연구소(European Institute for Gender Equality)가 2021년 10월 데이터를 기준으로 발표한 통계 조사 결과에 따르면, 유럽연합 회원국에 상장된 기업 내 이사회에 임명된 여성 비율은 평균 30.6%로 나타났다. 그동안의 발전 추이를 살펴보면 2003년 회원국 평균 8.2%에서 꾸준히 상승곡선을 그리며 2021년 30.6%에 도달한 것으로, 지속적인 기업 내 여성임원 비율 상승 경향을 보인 점은 고무적이라고 할 수 있다.
- 9** 반면, 유럽연합에 속한 회원국별 상황을 살펴보면 편차가 상당한 것으로 나타났다. 이번엔 합의된 지침을 기준으로 봤을 때, 현재 40% 목표치를 충족하는 국가는 27개 회원국 중 45.3%를 기록한 프랑스뿐이었다. 프랑스는 국가 차원에서 기업 이사회 내 여성 비율 40% 할당제를 이미 시행 중인 국가이다. 이탈리아(38.8%), 네덜란드(38.1%), 스웨덴(37.9%), 벨기에(37.9%), 덴마크(36.0%)가 그 뒤를 이었다. 이 중 이탈리아, 벨기에, 덴마크는 여성임원 할당제를 제정하여 시행하고 있다. 반면 최하위권 국가는 헝가리(9.4%), 에스토니아(9.1%), 사이프러스(8.5%)로, 기업 이사회 내 여성임원이 10명 중 1명에 그치는 수준인 것으로 나타났다.
- 10** 그리고 직급을 보다 세분화하여 살펴봤을 때, 여성 최고경영자 비율은 여전히 낮은 수준인 것으로 나타났다. 조사 대상 기업 내 이사회장(board chair) 여성 비율은 8.5%, 최고경영자(CEO) 여성 비율은 7.8%로 나타났다. 이 역시 과거 이사회장 1.7%(2003년), 최고경영자 2.2%(2013년)이었던 수치를 고려하면 상당 부분 증가했다. 하지만 여전히 최고 경영진 직급에 임명된 여성은 상당히 적은 수준이라고 볼 수 있다.
- 11** 이번 법안을 유럽연합 회원국 정부들과 협상하는 데 관여했던 네덜란드 노동당(Labour Party) 소속인 라라 볼타스(Lara Wolters) 유럽의회 의원은 데이터가 기업 내 성평등은 그저 운이 좋아 이루어지는 게 아니음을 보여준다고 말했다. 또한 이사회 내 다양성 증진은 더 나은 의사결정 절차 및 결과 도출에 기여하고, 여성임원 할당제는 이러한 방향으로 나아가기 위한 긍정적인 촉매제 역할을 할 수 있다는 의견을 밝혔다.
- 12** 이번 사례는 유럽의회 차원에서 상장기업 의사결정적 내 여성 대표성 증진에 관한 정치적 합의에 이르렀음을 의미한다. 최근 지침안이 가결되었고, 2026년이 되어야 본격적으로 발효되는 만큼, 본 지침안으로 여성의 민간분야 의사결정적 내 대표성 증대에 미치지 못할 것이라는 판단하기는 시기상조일 수 있다. 그러나 우선 유럽연합 차원에서 10년 안에 합의된 지침이라는 점, 여성임원 비율 40%, 최고경영직 비율 33%라는 구체적인 수치, 불이행 관련 제재적 조치 등을 구체적으로 명시했다는 점 자체는 의미 있다고 볼 수 있다. 앞으로 유럽연합 회원국들이 국별 사회, 경제적 상황에 따라 본 지침을 어떻게 실질적으로 도입할지 지켜볼 만하다

1) 유럽연합의 법률체계에서 지침(Directive)은 지침에서 제시하는 결과 자체에 대해서는 회원국에게 구속력을 갖고 있다. 그러나 그 형식과 수단 등 실질적인 내용은 회원국에 위임하는 형태이다.

참고자료

- European Commission (2022.6.7) "Commission welcomes political agreement on Gender Balance on Corporate Boards", https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_22_3478 (접속일: 2022.8.22.)
- European Institute for Gender Equality (2022.4.19) "Statistical brief: gender balance in business and finance 2021", <https://eige.europa.eu/publications/statistical-brief-gender-balance-business-and-finance-2021> (접속일: 2022.8.22.)
- European Parliament (2022.6.7) "Women on boards: deal to boost gender balance in companies", <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20220603PR32195/women-on-boards-deal-to-boost-gender-balance-in-companies> (접속일: 2022.8.22.)
- "The Guardian (2022.6.7) "EU agrees 'landmark' 40% quota for women on corporate boards", <https://www.theguardian.com/business/2022/jun/07/eu-agrees-landmark-40-quota-for-women-on-corporate-boards> (접속일: 2022.8.22.)

영국 UNITED KINGDOM



영국 한부모가구 지원정책 동향

원 저자: 런던대학교대학원 정책학 국제보건/보건정책학 박사과정

- 1** 영국의 "한부모 권리 캠페인(Single Parent Rights Campaign)"을 창시한 루스 탈보트(Ruth Talbot)에 의하면, 2021년을 기준으로 영국 한부모가구의 약 80% 정도가 여성이다. 이는 한부모가구 이슈가 젠더 이슈라는 점을 시사한다. 영국의 한부모가구는 복합적인 어려움에 직면하는데, 특히 통합급여(Universal Credit)를 지급받는 가구 중에서 양부모가구가 10%인 반면, 58%가 한부모가구라는 것과 한부모가구 아동의 50%가 상대적 빈곤에 처해있는 점을 보면 알 수 있다. 특히 코로나19 상황에서 한부모가구의 소득은 양부모가구에 비해 2배나 감소했다. 최근의 극심한 물가상승은 한부모가구의 경제적 상황을 더욱 어렵게 만들어서, 푸드뱅크(Food Bank)와 긴급지원정책을 찾는 이들이 더욱 상승했다. 영국 정부는 최근에 "일하러 가는 길 캠페인(Way to Work Campaign)"을 비롯하여 2013년부터는 통합급여와 같이 한부모가구에 지원되는 정책을 시행했지만, 전문가들은 영국의 지원정책은 많은 사각지대가 존재한다고 평가한다. 본문에서는 영국의 한부모가구를 지원하는 주요정책과 사각지대를 함께 살펴볼 것이다.
- 2** 신속한 고용확충을 위한 '일하러 가는 길 캠페인(Way to Work Campaign)'
 - 2022년 영국의 노동연금부(Department of Work and Pension)는 코로나19 이후 실업인구가 늘어나고, 시민들의 경제적 어려움이 극심해진 상황을 고려하여 고용확대 정책인 '일하러 가는 길 캠페인(Way to Work Campaign)'을 시행했다. 노동연금부는 실업인구가 빠르게 고용시장에 재진입 할 수 있도록 많은 기업과 연계하고, 영국의 고용센터인 잡센터 플러스(Jobcentre Plus)에 대한 지원을 확대하며, 기존의 실업수당 수혜조건을 수정했다. 최소 50만 명이 고용시장에 재진입할 수 있도록 하기 위해 실업인들은 기존에 종사하던 직종이 아닌 다른 직종에서의 구직활동도 할 수 있게 된다. 또한, 기존에는 실업수당 수혜자들이 구직활동을 3개월 동안 할 수 있었는데, 개정된 수혜조건은 구직 기간을 4주로 간축했다. 해당 정책은 통합 급여의 수혜자들에게 집중된 정책으로, 코로나19 기간에 일자리를 잃고, 저소득층에 해당하여 통합 급여를 받는 많은 한부모가구와 긴밀한 연관이 있다.
- 3** 한부모가구의 상황과 젠더불평등을 약화할 가능성이 높은 정책의 사각지대
 - 해당 정책은 급증하는 실업인구와 특히 코로나19로 인해 아동돌봄과 경제활동을 동시에 하기 어려워 일자리를 잃은 인구가 많은 한부모가구를 위한 지원정책으로 볼 수 있다. 하지만 전문가들은 해당 정책이 대부분이 여성인 한부모가구의 상황과 젠더불평등을 약화한다고 평가한다. 한부모가구를 통합급여는 저소득층에게 기초생활수급과 같이 일정 금액을 지급하는 지원정책이다. 새로 시행된 '일하러 가는 길 캠페인'은 실업수당 청구자가 주 35시간 동안 구직활동에 진념하지 않고, 이를 증명하지 못하면 통합 급여를 일부 또는 전부를 박탈한다.
 - 해당 정책은 실업인구를 빠르게 고용시장으로 진입하게 지원하여, 이들이 경제활동을 통해 기존에 받던 통합 급여의 금액보다 많은 수입을 얻을 수 있게 하려는 의도가 있다. 그렇게 될 경우, 한부모가구의 경제적 상황이 좋아질 것이라는 기대가 있다. 하지만, 4주간의 짧은 구직활동 기간에 주 35시간씩 의무적으로 구직활동을 해야만 수당을 청구할 수 있게 하는 정책이 오히려 그들을 불안정 노동시장으로 몰아넣는 결과를 초래할 수 있다. 구직활동 기간에 교육을 받거나, 자기개발을 할 수 있는 기회를 제공해야 여성들이 안정적인 직장을 충분한 시간을 가지고 구할 수 있는데, 빠른 시간에 고용시장에 진입해야 할 경우 주어진 일자리는 저임금 불안정 노동뿐이라고 전문가들은 지적한다. 이는 결국 성별임금격차를 심화하고, 한부모가구를 저소득층에서 벗어나지 못하게 하는 영향을 초래한다.
- 4** 한부모가구를 집중하여 지원하는 정책의 부족
 - 영국에서 한부모가구를 지원하는 정책은 양육수당, 세금감면, 아동돌봄지원, 그리고 생활수급 지원 등과 같이 많은 나라들에서 시행하는 정책들과 유사하다. 그러나 해당 정책들은 한부모가구에만 특화하여 지원하는 정책이 아니라, 특정 조건을 만족하는 집단(주로 저소득층)이 대상이다. 대부분의 한부모가구가 저소득층에 속해있기 때문에 이들이 위의 지원정책에 해당될 확률이 높은 것이지 영국 정부에서 특별히 한부모가구를 위한 정책을 고안하지는 않는 상황이다. 영국 복지정책의 법률적 근거가 되는 평등법(Equality Act)에도 한부모가구는 명시되어있지 않아 위의 사례처럼 한부모가구가 정책의 사각지대에 놓이는 경우가 많다. 코로나19 이후의 상황과 급격한 물가상승률로 인해, 한부모가구는 사회경제적 어려움을 극심하게 경험하고 있어 한부모가구를 특별하게 지원하는 새로운 정책이 갖춰질 요구되고 있다. 영국이 한부모가구의 사회경제적 특성을 반영한 어떤 지원 정책을 시행할 것인지에 대해 지켜봐야 할 것이다.

참고자료

- Kings College London (2022.2.23) "Overlooked and underserved: why have UK policymakers ignored single parent families?", <https://www.kcl.ac.uk/news/features/overlooked-and-underserved-why-have-uk-policymakers-ignored-single-parent-families/> (접속일: 2022.8.20.)
- The Conversation (2022.2.10) "The UK's 'work-first' approach to benefits hurts mothers", <https://theconversation.com/the-uks-work-first-approach-to-benefits-hurts-mothers-176074> (접속일: 2022.8.20.)
- The Guardian (2022.7.4) "I'm really feeling the squeeze": single mothers on the living costs crisis", <https://www.theguardian.com/business/2022/jul/04/im-really-feeling-the-squeeze-single-mothers-on-the-living-costs-crisis> (접속일: 2022.8.20.)
- GOV.UK (2022.12.7) "New jobs mission to get 500,000 into work", <https://www.gov.uk/government/news/new-jobs-mission-to-get-500-000-into-work> (접속일: 2022.8.21.)
- GOV.UK (2022) "Child Claim Benefit", <https://www.gov.uk/child-benefit/how-to-claim> (접속일: 2022.8.22.)
- Metro (2021.12.15) "Single mum benefits UK: What are single parents entitled to?", <https://metro.co.uk/2021/12/15/single-mum-benefits-uk-what-are-single-parents-entitled-to-1577091/> (접속일: 2022.8.22.)

일본 JAPAN



제 26회 일본 참의원 의원 통상선거에서의 정당별 여성 정책 및 선거 결과 분석

전 예 저: 동경대학교대학원 법학정치학연구소 박사과정

- 1** 2022년 7월 10일 일본에서는 참의원 선거가 열렸다. 양성평등의 실현을 위해서는 국회 내에서의 여성의원원의 수를 확보하는 것이 중요하며, 이러한 취지에서 일본에서는 "정치 분야에서의 남녀 공동 참가의 추진에 관한 법률"을 마련했다. 또한 2020년 12월 일본정부는 "제5차 남녀공동참회 기본계획"을 정부의 방침으로 결정하고, "2025년까지 국정선거의 후보자에서 여성이 차지하는 비율을 35%"로 높이는 목표를 두었다. 이러한 법과 정부 방침의 취지에 따라 2022년 이번 참의원 선거에서 각 정당의 대의사상과 과제에 포함되어 있다 (閣内男女共同 局, 2022). 해당 자료에서 여성의원원에 대한 각 당의 목표 수치 현황을 살펴보면 다음과 같다.
 - 자유민주당(自由民主)은 정치에 참가하기를 희망하는 여성의 지면을 넓히도록 법적 발굴과 육성을 추진하면서 선거에서 여성후보자를 적극적으로 공천하기 위해 노력하고 있다고 한다. 구체적으로 자유민주당은 간사장과 선거대책위원장으로서 국정원 아니라 지방의회에도 여성위원을 늘려가도록 공천하고, 당의 여성국이 "국정 선거 및 지방선거에서의 여성후보자를 늘리는 등 여성의 정치 참여를 촉진"하는 방침을 당의 지도부에 제시하는 등, 여성 후보자의 배출을 위한 적극적인 대처를 당 전체의 운영방침으로 마련해 두고 있다.
 - 입헌민주당(立憲民主)은 의원 수의 남녀동수를 최종적인 목표로 하면서, 이번 선거에서는 여성후보자의 비율을 50%에 가깝게 할 것과 모든 지역에서 적어도 한 명의 여성의원원이 배출되는 것을 목표로 제시하고 있다. 또한, 전대평등과 관련한 국정원(2021년 9월 16일)도 마련해두고 있다.
 - 공명당(公明)은 모든 분야의 인재를 배출하는 것을 고려하기 때문에 여성의원원과 관련한 수치 목표는 두지 않고, 남녀를 불문하고 인물을 중심으로 후보자를 선정하고 있다고 한다. 다만, 지방의원 중 여성의원원이 차지하는 비율은 30%를 넘고 있다(2021년 10월말기준).
 - 일본부신회(日本維新の)는 선거에서 후보자 공천이 인물 중심으로 이루어지기 때문에 여성후보자의 비율에 관한 숫자 목표는 설정해두고 있지 않다고 한다.
 - 국민민주당(国民民主)은 여성후보자의 비율을 35%로 하는 방침을 두고 있다.
 - 일본공산당(日本共産)은, 자당이 지방의회에서 여성의원원의 비율이라는 측면에서 제1당이 되고 있는 점을 밝히며, 모든 선거에서 여성후보자의 비율을 높이는 데 주력해 갈 방침과 함께 구체적인 수치 목표는 남녀후보자의 비율을 50%로 할 것을 명시하고 있다.
 - 레이와신센구미(れいわ新選組)는 수치 목표를 두고 있지 않으나, 심사 등에서 남녀를 차별하지 않고 면접을 하여 여성후보자의 선정을 적극적으로 하고 있다고 한다.
 - 사회민주당(社民)은 국정 선거에서의 여성 후보자의 비율을 50%로 하는 것을 당의 활동 방침으로 하고, 당적으로 여성할당제(配り制)의 원칙을 채택하고 있다.
 - NHK당은 여성 후보자의 공천과 관련하여 특별한 대책은 마련하지 않고 있다.
- 2** 이상의 검토를 통해서 여성의 정치 참가를 위한 각 정당의 노력을 확인하였다. 다수의 정당들이 여성 후보자를 적극적으로 배출하는 목표 및 계획을 가지고 있었다. 그러나, 구체적으로 수치 목표를 가지고 있는 정당과 그렇지 않은 정당 사이의 차이가 관찰되었다. 그 중 수치 목표를 특정하지 않는 정당들에서는 인물 중심의 후보자 공천이 일반적인 방식으로 강조되고 있었다.
- 3** 한편으로 이번 참의원 선거를 즈음하여 비즈니스 인사이더(Business Insider)에서 국회의원 여성할당제(配り制)에 대한 각 정당의 의식조사를 진행하였다. 우라비나라와 같은 여성의원 할당제와는 달리 일본에서 현재 시행되는 정치 분야에서의 남녀공동참회의 추진에 관한 법률은 여성 후보자의 목표 비율을 할당제보다 높게 설정할 수 있으나, 이는 노력 의무에 그친다는 점에서 한계를 가지고 있다. 이에 일본에서도 여성의원 할당제 등의 논의가 이루어지고 있다. 이에 대한 각 정당의 의견은 다음과 같다.
 - 우선, 자유민주당(自由民主), 일본부신회(日本維新の), NHK당은 여성할당제에 대해서 반대하는 입장으로, 이번 참의원 선거에서 이들의 여성후보자 비율은 일본 정부가 제시한 여성후보자의 목표치(35%)를 미달하고 있었다. 이들이 여성할당제에 반대하는 이유는 다음과 같았다. 자유민주당은 "남성의원이 남성을 대표하고 여성의원원이 여성을 대표한다"라는 생각을 취하지 않으며, "성별이 다른 자질에 우선하며, 그보다가 옳다고 한다. 자유민주당은 일본부신회는 단순한 수치 목표의 설정에 대해서는 신중하며, 생각하는 여성 후보자와 의원 일분자위 쉬운 환경을 조성하는 것이 더 중요하다는 입장이다. 또한, NHK당은 여성할당제는 분할적인 과제 해결이 아니라 무리한 여성 후보자의 공천으로 인해 여성이 원치 않는 환경에서 정치에 참가하는 등 피해를 입을 우려가 있고, 남성의 정치 참여를 막을 수도 있다는 문제를 제기하였다.
- 4** 다음으로, 여성할당제에 찬성한다고 밝힌 정당은 입헌민주당(立憲民主), 공명당(公明), 국민민주당(国民民主), 일본공산당(日本共産), 레이와신센구미(れいわ新選組), 사회민주당(社民)으로, 이들의 이유는 다음과 같았다. 입헌민주당은 정치 분야에서의 양성평등의 실현을 위하여 국정 선거에서의 여성할당제를 도입하여 남녀 간의 균형을 이룰 것을 목표로 한다고 하였다. 또한, 공명당은 정치에 다양한 인력을 반영한다는 관점에서 정치 분야에서의 성별 차이를 시정할 필요가 있다고 밝혔다. 국민민주당은 남녀 후보자 수를 최대한 균등하게 한다는 목표를 내걸어 여성 후보자의 비율을 35%까지 실현하겠다고 하며 찬성의 이유를 밝혔다. 일본공산당은 일본의 여성국회의원의 비율이 세계 수준에 뒤처진다고 지적하며 여성할당제를 포함하여 비례대표제를 중심으로 하는 선거제도의 개혁을 주장했다. 한편, 레이와신센구미는 선거에서의 후보자 이외에도 공공기관의 의회나 대기업의 관리직 등에서 여성할당제를 통해 인원의 50%를 여성으로 할당할 것을 주장하였다. 시민당은 현재의 경직되어 있는 정치를 변화시키기 위해서 여성의원원의 수를 늘리는 것이 중요하다고 하며, 주로나 팬데믹의 대응에 있어서도 여성 정치인들이 많은 국가들이 신속하고 적절하게 대응하여 성과를 거두었다고 하며, 남녀평등 순위에 있어 뒤처지는 일본에서 변화를 만들기 위해서는 정당에게 여성후보자의 비율을 의무화하는 정책이 필요하다고 밝혔다.
- 5** 이러한 당들의 입장은 참의원 선거에서의 여성후보자와 관련한 목표도 서로 다르다. 입헌민주당과 공산당은 "여성 후보자 5할"이라는 목표와 함께 결과적으로 50.0%, 55.2%의 비율을 달성하였고, "35%"를 목표로 한 국민민주당은 40.9%의 비율을 달성하였다. 비례대표제에 한정하여 "3할"의 목표를 내건 자유민주당은 이를 달성하였으나, 선거구를 합친 경우에는 여성 후보자의 비율이 23.2%에 그쳤다.
- 6** 또한, 선거 과정에서 정치 분야에서의 여성의 참여를 언급한 정당들도 눈에 띈다. 각 당의 목표를 정리해보면, 입헌민주당과 공산당은 "남녀동수", 국민민주당은 "여성 후보자 비율 35%"의 실현을 명시하고 있다. 한편, 공명당과 시민당은 "여성할당제"를 언급하였고, 그 중에서도 시민당은 "할당제 도입을 추진하여 모든 의사 결정 기관에서 여성의 비율을 50%를 목표로 향상"시켜야 할 방침을 제시했다(朝日新聞, 2022).
- 7** 선거 결과를 정리해 보면 이번 참의원 선거에서 여성 후보자 수는 181명으로 전체 후보자 중 33.2%를 차지하였으며, 당선자 중 여성의 숫자는 35명으로 전체 당선자 125명 중에서 28%를 차지하였다. 당별로 비교해 보면, 여성 당선자의 수는 자유민주당 의원이 13명으로 가장 많았으나, 자유민주당 당선의원 중 여성의 비율은 20.6%로 높지 않게 나타났다. 한편, 입헌민주당과 공산당의 경우 당선의원 중 여성의 비율이 각각 52.9%와 50.0%를 기록하였다.
- 8** 이러한 선거 결과로 인해 참의원 전체에서 여성의원원은 25.8%(64명)이 되었다. 이는 일본 정부가 제5차 남녀공동참회 기본계획에서 이야기한 목표에는 미달하는 결과로, 그 이유는 여성후보자의 비율이 가장 낮았던 자유민주당(23.2%)과 공명당(20.8%)이 개신석의 60% 이상을 획득하여 야당의 여성후보의 당선을 압박하는 결과로 이어졌기 때문으로 분석되고 있다.
- 9** 이상으로 일본에서의 여성의 정치참여를 위한 법률과 정부 방침에 따른 정당들의 노력과 참의원 선거의 결과를 살펴본다. 이번 참의원 선거에서도 여성의원원의 수는 해당 법률과 정부 방침에서 정한 목표치를 달성하지 못했다. 그러나, 해당 정책들의 영향으로 다수의 정당이 후보자 선정과 환경 마련 등의 노력을 한 결과 참의원 선거에서 여성 의원원의 비율이 상당히 개선되었다. 이러한 측면에서 이번 선거에서의 역대 최대 여성의원원의 배출은 일본 내부에서 여성 정치인의 필요성의 인식과 이에 따른 법적 및 정책 마련이 효과를 발휘한 결과라고 볼 수도 있다. 즉, 일본 사회 내의 여성 정치인에 대한 필요성 인식과 관련 정책으로 정치 분야에서 여성의 활동이 실질적으로 증대되고 있다. 따라서 일본에서의 여성의 정치 참가를 전망하기 위해서 앞으로도 관련한 법제와 정책의 향방을 지속해서 관찰하는 것이 필요할 것이다.

참고자료

- BUSINESS INSIDER(2022.6.30.) "女性候補者比率が過去最高、でも実態は？クオータ制への賛否を主要政党に聞いた【参院選2022】", <https://www.businessinsider.jp/post-255916> (접속일: 2022.7.20.)
- 毎日新聞(2022.7.11) "女性当選者 過去最多の35人 比率超過 去最高も与党は低迷*", <https://mainichi.jp/articles/2022/07/11/k00/00m/010/273000c> (접속일: 2022.7.20.)
- 内閣府男女共同参画局(2022.4.30.) "第5次男女共同参画基本計画における成果目標の動向", https://www.gender.go.jp/about_dango/seika_shihyo/pdf/numerical_target_r040614.pdf (접속일: 2022.7.20.)
- 内閣府男女共同参画局(2022.5) "各政党における男女共同参画の取組状況と課題", <https://www.gender.go.jp/policy/seibunya/pdf/03.pdf> (접속일: 2022.7.20.)
- 朝日新聞(2022.6.23) "女性候補、やっど3割 過去最高33.2%", <https://www.asahi.com/articles/DA3S1532406.html> (접속일: 2022.7.20.)
- nippon.com(2022.7.13) "参院選の女性当選者、過去最多35人: 立憲、共産は半数が女性", <https://www.nippon.com/a/japan/ds/191384/> (접속일: 2022.7.20.)
- 毎日新聞(2022.7.12) "参院選 2022: 女性当選 最多35人 政府目標「30%」には届かず", <https://www.asahi.com/articles/DA3S1532406.html> (접속일: 2022.7.20.)