

우리나라의 賃金實態와 最低賃金制에 關한 研究

金 範 國

目 次

I. 序 論	IV. 最低賃金制의 實施方向
II. 우리나라의 賃金實態	1. 適用範圍
1. 賃金水準	2. 決定機構
1. 賃金格差	3. 決定基準
III. 最低賃金制의 意義와 效果	V. 外國賃金制度의 推移
1. 最低賃金制의 意義	1. 日 本
2. 各國의 最低賃金制	2. 西 獨
3. 最低賃金制의 效果	3. 美 國
	N. 結 論

I. 序 論

우리나라의 平均賃金水準은 '60年代 후반에 들어서 현저한 改善을 보이긴 했지만 아직도 鑛工業의 平均賃金水準을 보면 '72년에 이르기 까지 勤勞者의 月平均 消費支出中 飲食物費에 未達할 만큼 낮은 水準에 머무르고 있다.

實質賃金은 '60년대에 뚜렷한 上昇을 보였으나 계속된 物價上昇으로 눈에 띠 만한 上昇率을 나타내지 못하고 있다.

한편 生産성과 實質賃金과의 關係를 보더라도 勞動生産性은 10年間 平均增加率이 鑛業 5.4, 製造業 13인데 비해 實質賃金은 鑛業 5, 製造業 6으로 實質賃金의 상승율이 勞動生産性 상승율에 미치지 못하고 있다.

사실상 우리나라의 低賃金現象은 日帝이래의 오랜 傳統的인 것으로 그 改善의 계기를 마련하지 못했다는 것이 低賃金의 큰 原因이 되고 있으며 또한 그동안 急激한 經濟成長의 過程에 불들려 政府의 低賃金政策을 견지해 온 데도 그 原因이 있다고 볼 수 있다.

다시말해서 低賃金政策에 의해서 '61년경까지는 勞動者들이 희생을 당해 온 시기를 보아야 할 것이다. 이제는 희생과 協力の 단계에서 벗어나 過去의 努力과 犧牲에 대한 보상을 받아야 할 시기가 온 것이다. 生産性이 낮고 能力이 없는 企業

들에 대한 政府의 特別한 配慮가 필요한 것인가를 다시 한번 생각해 보면 企業을 低賃金에 의해 維持해 나가려는 그 자체가 오히려 經濟發展을 저해하는 것이기 때문이다.

그동안 우리나라의 賃金水準은 極히 낮은것으로 '72년 12월말 現在 鑛工業常用 從業員의 賃金水準은 21,239으로 이것은 같은 때의 全都市勤勞者의 生計費 38,780원¹⁾에 비하여 17,551원이 적은 금액이다. 이러한 상태하에서는 勤勞者들의 生産意慾과 生活意慾이 提高되기 어려운 것이다.

이러한 問題를 打開하기 爲하여 政府에서도 오는 '76년까지의 3次經濟開發計劃期間 동안에 最低賃金制度를 實施할 計劃을 세우고 基本實態調査에 착수한 바 있다.

따라서 필자는 위에서 지적한 問題와 관련하여 현재의 우리나라의 賃金水準과 賃金格差를 中心으로 全般的인 賃金實態를 分析하고 各國에서 實施하고 있는 最低賃金制度和 또한 各國의 賃金制度의 推移를 더듬어 보고 우리나라에서 最低賃金制度를 導入할 경우 거기에 따르는 問題點, 效果등을 中心으로 論述코자 한다.

II. 우리나라의 賃金實態

1. 賃金水準

從業員에게 어느정도의 賃金を 支給할 것인가의 문제는 企業의 사정에 따라서 다르나 일반적으로 賃金水準의 決定要因으로 (1) 從業員의 生計費, (2) 企業의 支拂能力 (3) 社會一般의 賃金水準, (4) 勞動生産性的의 네가지를 들고 있다.

그러나 우리나라의 賃金水準은 勞動力的 相對的 過剩과 支拂能力的 未冷등의 理由로 低賃金水準을 벗어나지 못하고 있는 실정이다. 이러한 低賃金의 現象은 序論에서도 지적한 바와 같이 日帝以來의 現象으로서 그 원인은 첫째 日帝時의 低賃金水準이 오늘에 이르기 까지 劃期的인 改善의 契機를 찾지 못하여 그대로 繼承되고 둘째 우리의 近代의 大企業이 日帝 低賃金體制의 制度的 기반이던 年功序列型 職階制를 踏襲하여 低賃金을 生理로 하는 産業組織을 남게 하였으며 셋째는 勞動組合의 勢力이 低賃金秩序의 改善을 促進할 만큼 또한 對等한 勞動交涉을 이룩할 만큼 強力할 수가 없었고 넷째 政府도 그 改善을 위한 積極적 政策措置를 취하지 않은데 있다.

1) 平均賃金水準

平均賃金水準은 特定企業 特定産業 또는 特定の 國民經濟를 單位로 全從業員 또는 全從業員 또는 全勞動者에게 支給된 賃金總額을 從業員 또는 勞動者 總數로 나눈 1인

註 1) : 東亞日報社, 東亞年鑑, 1973. 에 의함.

당 賃金額을 가리키는 것이다.

[表1]에서 보는바와 같이 우리나라의 平均賃金은 每年 上昇하고 있으며 鑛業에 있어서는 '66年後에 製造業에 있어서는 '68年 以後 顯著한 上昇을 보이고 있다. '60年을 100으로 할때 '65년에는 鑛工業이 다같이 2倍 以上の 上昇率을 보이고 있으며 '70년에 있어서도 광공업 다같이 약 6倍의 上昇率을 나타내고 있다.

2) 賃金水準의 國際比較

우리나라의 賃金水準을 東南亞諸國의 水準과 比較해 보면 [表2]와 같다.

'68年の 우리나라의 平均賃金水準은 日本의 약 5분의1, 필리핀, 대만에 비해 약 1.6분의 1 낮은 것으로 인도를 제외하면 우리나라가 가장 낮은 水準에 있다. 또 세계 각국의 賃金과 比較해 보면 [表3] 美國의 14분의 1, 서독의 약 6.5분의1 정도로 낮은 현상이다. 이와같은 低賃金 現象은 名目賃金에 관한 比較로서 그것을 物價와의 관계에서의 實質賃金の 문제가 論議되어야 정확한 비교가 되는 것이다. 또한 各國에서 福利厚生の 支出, 社會保障의 支出等の 間接賃金の 比重이 增加되고 있다는 것을 고려할 때 勞動者의 實質的인 賃金은 國際的으로 名目賃金上의 格差에 비해서 훨씬 크다 하겠다.

2. 賃金格差

賃金構造面에서도 不安定, 不均衡狀態에 있기 때문에 賃金の 分布에 커다란 差異가 있어서 産業別, 職種別, 規模別, 地域別, 男女別, 學力別, 年令別로도 커다란 格差가 있다.

1) 産業別

우리나라의 全産業(農水産業除外)의 平均賃金水準을 [表4]에서 보면 20,770원이지만 産業部門別로 보면 많은 격차를 보여주고 있다. '68年 高賃金産業은 전기가스업이 27,850원으로 가장 높고 低賃金産業은 10,160원의 製造業으로 그 格差는 약 2.8배에 달하고 있다. '71년에는 역시 전기가스業이 42,900원으로 가장 높고 그 다음이 金融業 42,270원인데 가장 낮은 製造業은 16,560원으로 이를 100으로한 賃金格差指數를 보면 電氣業이 약 2.6倍이다.

鑛工業 平均賃金 水準
[表 1] 단위: 원

	製造業	鑛業
1960	2,330	3,300
1961	2,610	3,780
1962	2,780	4,230
1963	3,180	4,670
1964	3,880	5,620
1965	4,460	7,130
1966	5,420	8,410
1967	6,640	10,990
1968	8,400	12,240
1969	11,270	15,110
1970	14,150	17,490
※1971	16,708	21,428
※1972	18,589	24,635

資料: 1. 東亞日報社, 東亞年鑑, 1972. P 947
2. ※노동청, 한국노동 통계연감, 1973. P 96

(表 2) 亞細亞諸國의 賃金比較 (1969)

	韓 國		日 本		필 리 핀		印 度		台 灣	
	製造業	鑛業	製造業	鑛業	製造業	鑛業	製造業	鑛業	製造業	鑛業
1960	2,330	3,300	16,426	20,738	9,590	10,624	—	3,850	6,959	8,950
1961	2,610	3,780	17,878	22,558	9,820	11,134	—	3,786	8,456	9,903
1962	2,780	4,230	19,581	24,580	10,350	11,352	—	3,961	8,898	10,574
1963	3,180	4,760	21,532	26,748	10,780	11,862	—	4,230	9,254	10,921
1964	3,880	5,620	23,861	29,664	11,130	11,735	—	4,246	9,447	11,921
1965	4,600	7,130	26,140	32,904	11,500	12,880	—	4,816	10,253	11,676
1966	5,420	8,410	28,524	36,740	12,440	13,899	—	5,386	10,880	13,135
1967	6,640	10,990	32,003	39,411	13,100	15,937	—	7,572	12,335	13,909
1968	8,400	12,240	41,632	44,491	13,500	16,373	—	8,032	13,745	15,133

資料：大韓商工會議所, 賃金制度와 勞動經濟, 1972. P 130

註：上記 貨幣單位는 韓圻「원」이다.

日本の yen은 0.79원, 필리핀의 Peso는 72.77원, 인도의 Rupee는 37.72원, 태만의 Dollar는 7.13원으로 換算한 것이다.

世界名國의 勞務者賃金比較(製造業) 1970年

(表 3)

國 名	計算單位	實 額	此 率
		日本の Yen	日本=100
日 本	月 額	62,738	100
	日 額	2,801	100
	時間給	336	100
美 國	時 給	1,210	360
英 國	·	556	165
西 獨	·	580	173
이 태 리	·	284	85
카 나 다	·	1,002	298
스 웨 덴	·	837	249
노 르 웨 이	·	694	207
헝 가 리	月 額	62,485	99
濠 州	時 給	514	153
멕시코	月 額	49,075	78
이스라엘	日 額	2,716	97
한 국	月 額	16,210	26

資料：日本總合勞動研支所, 團體交渉을 위한 賃金資料 1972. P 294.

產業別 賃金格差

(表 4)

단위：원

	1968年 10月		1971年 6月	
	製造業 =100		製造業 =100	
全 產 業	—	—	20,770	—
鑛 業	12,850	126	20,620	126
製 造 業	10,160	100	16,560	100
建 設 業	13,850	136	27,990	169
電氣가스業	27,850	274	42,900	259
金 融 業	—	—	42,270	255
商 業	—	—	30,840	186
運輸通信業	11,220	110	20,970	127
서어비스業	16,780	165	29,260	177

資料：勞動廳, 職場別 賃金調査結果報告書, 1969, 1972에서 作成

2) 規模別

製造業을 중심으로 規模別 賃金格差를 [表5]에서 보면 67년에 從業員 500人 以上の 企業과 5~9人的 企業과의 차는 8,500원과 4,370원으로 약 2배의 差가 있으며 '70년에는 각각 16,920원, 7,600원으로 약 2.2배의 큰 差를 나타내고 있다.

이와같은 格差는 大企業의 急速한 生産性向上을 위한 措置를 取하고 있는데 反해서 零細規模의 企業은 여전히 未熟練, 過剩勞動의 低賃金を 報酬으로 合理的인 能率改善을 하지않고 있는데서 나온 結果라고 볼 수 있다.

規模別 賃金水準 變動 推移

[表 5]

	1967 (A)		1970 (B)		B/A 增 加 率
	賃 金 (원)	格 差	賃 金 (원)	格 差	
製 造 業	6,860	—	13,340	—	94.9
500人 以上	8,500	100.0	16,920	100.0	99.1
200 — 499	7,950	93.5	14,210	84.0	78.7
100 — 199	6,980	82.1	13,460	79.5	92.9
50 — 99	6,580	77.4	12,710	75.1	93.2
20 — 49	6,100	71.7	9,720	57.4	59.4
10 — 19	5,690	67.0	9,190	54.3	61.5
5 — 9	4,370	51.4	7,600	44.9	74.0

資料：經濟企劃院, 韓國產業銀行, 「額工業센시스」에서 作成

3) 地域別

[表6]에 의하면 鑛工業 全國平均 21,600원을 100으로 하면 京畿가 122로 最高額이며 濟州가 58로서 最低額이다. 한편 製造業에 있어서는 全國平均賃金 21,500원을 100으로 하면 京畿가 121로 最高이며 最低는 역시 濟州의 59이다.

全國적으로 보면 京畿, 釜山, 서울이 높은 地域이며 慶北, 慶南, 忠南, 江原 등이 중간지역이고 濟州道가 最低의 賃金이 支拂되는 地域이며 忠北, 全北 등이 低賃金地域이다. 이와같은 현상은 勞動力의 流動化가 이루어지지 못하고 있기 때문이다.

4) 職能別, 性別

男女勞働者の 賃金格差는 현저하다. 最近 女子勞働者가 急增하여 男女勞働者の 比가 3:2를 나타내고 있으며 教育, 技術面 등에 상당한 向上을 보았음에도 男女間의 賃金格差는 좁혀지지 않고 있다.

鑛工業의 地域別 賃金

1970年

[表 6]

		全國	서울	釜山	京畿	江原	忠北	忠南	全北	全南	慶北	慶南	濟州
鑛工業	給與額	21.6	22.8	24.3	26.3	17.2	14.5	19.1	13.1	15.3	17.9	20.0	12.6
	計 %	100	105.5	112.5	121.7	78.7	67.1	88.5	60.7	70.8	82.9	92.6	58.3
鑛業	給與額	26.2	18.5	—	29.5	27.1	23.8	43.1	—	—	—	16.8	—
	%	100	70.6	—	112.5	103.5	90.8	164.5	—	—	—	64.1	—
工業	給與額	21.5	22.9	24.3	26.0	11.9	13.3	18.5	13.1	15.3	17.9	20.2	12.6
	%	100	101.9	113.0	121.0	55.3	61.8	86.0	60.9	71.1	83.2	94.0	58.6

資料：韓國産業開發研究所，賃金實態基本調査報告書 I 1970. P. 44

[表7]에서 보는 바와 같이 生産從業員인 경우 鑛工業 平均에서 男子 116.5와 女子 53.3사이에 63.2의 格差를 보이고 있으며 産業別로 보더라도 鑛業에서 55.0 製造業에서 60.5의 格差를 각각 나타냄으로써 女子의 賃金이 男子從業員의 賃金水準의 50%에도 未達하는 상태에 있다. 事務職從業員의 경우에도 鑛工業 平均 男子 183.7과 女子 85.9간에는 87.8의 差가 鑛業에 있어서는 58.8, 製造業에서는 109.3으로써 男女別 賃金格差는 더욱 擴大되고 있다.

職場別 性別 賃金格差 (表 7) 단위：指數

	平均	生産系		事務系	
		男子	女子	男子	女子
鑛工業	100.0	116.5	53.3	183.7	85.9
鑛業	100.0	100.7	45.7	115.0	56.2
製造業	100.0	117.5	57.0	202.0	92.7

資料：韓國生産性本部

이러한 현상은 女子從業員의 대부분이 男子從業員에 比해서 扶養義務가 없거나 적으며 또한 賃金水準이 가장 높은 管理職의 대부분이 男子로 構成되어 있기 때문으로 볼 수 있다.

5) 學力別

全産業을 대상으로 學力別 平均賃金を

[表8]에서 보면 國卒 15,106원을 100으로

할때 中卒 120.0, 高卒 178.6, 大卒 313.0으로 學力이 높을수록 賃金도 높아 國卒과 大卒과의 格差는 3倍를 넘고 있다.

이것을 性別로 보면 國卒과 中卒의 경우 女子는 男子의 47.3%, 49.4%밖에 미치지 못하고 있으나 高卒과 大卒에 가서는 73.5%로 學力이 높을수록 男女間의 賃金差異는 縮少되는 것으로 나타나고 있다. 男女別로 學力別 賃金格差를 보면 國卒을 100으로 할때 中卒의 男子는 110.0인데 女子는 116.3%, 高卒의 男子는 146.7%인데 女子는 198.7, 大卒의 경우 男子가 243.0, 女子 378.0로서 學力別 賃金格差는 男女

産業別 學力別 賃金格差

[表 8]

단위 : 원

	平 均		國 卒		中 卒		高 卒		大 卒	
	賃金	指數	賃金	指數	賃金	指數	賃金	指數	賃金	指數
全 産 業	22,440	100.0	15,106	67.3	18,168	81.0	27,004	120.3	47,309	210.8
鑛 業	24,732	100.0	22,651	91.6	26,447	106.9	28,883	116.8	46,700	188.8
製 造 業	17,960	100.0	12,339	68.7	15,681	87.3	23,497	130.8	44,630	248.5
電氣가스업	42,278	100.0	45,003	106.4	38,560	91.2	40,367	95.5	49,730	117.6
建 設 業	26,651	100.0	14,211	53.3	18,435	69.1	28,774	108.0	44,140	165.6
都 小 賣 業	24,106	100.0	11,187	46.4	16,645	69.0	25,060	104.0	51,891	215.3
運 輸 通 信 業	24,759	100.0	21,284	86.0	24,225	97.8	26,613	107.5	45,481	183.7
金 融 保 險 業	42,848	100.0	30,492	71.2	28,261	66.0	37,777	88.2	58,480	136.5
서 어 비 스 業	30,788	100.0	13,594	44.2	15,752	51.0	23,376	75.9	44,495	144.5

資料 : 勞動廳, 職種別 賃金調查報告書, 1971.

從業員에서 보다 女子從業員의 경우 심하게 나타나고 있다.

6) 年令別

우리나라의 最低年令層과 最高年令層의 賃金格差는 [表9]에서 보는 바와 같이 무려 8:1~6:1에 이르고 있어 우리나라 賃金이 年功序列型賃金制임을 보여 주고 있다.

年令別 賃金(製造業)

[表 9]

단위 : 천원

	男 子 從 業 員						女 子 從 業 員					
	平 均		生 産		專 務 其 他		平 均		生 産		專 務 其 他	
	給與額	%	給與額	%	給與額	%	給與額	%	給與額	%	給與額	%
16才以下	5.4	100.0	5.4	100.0	6.2	109.0	5.0	100.0	5.1	100.0	4.3	100.0
17 - 19	9.1	168.5	8.9	164.8	14.0	225.8	7.9	158.0	7.4	143.1	10.6	246.5
20 - 24	13.9	257.4	13.4	248.1	18.6	300.0	11.4	228.0	10.4	203.9	14.5	337.2
25 - 29	21.3	394.4	19.8	366.7	25.7	414.5	14.3	286.0	12.7	249.0	18.5	430.2
30 - 34	26.3	487.0	24.0	444.4	32.4	522.6	13.1	262.0	11.5	225.5	21.0	488.4
35 - 44	31.8	588.9	26.9	498.1	39.7	640.3	14.1	282.0	12.0	235.3	31.3	728.0
45 - 54	35.2	651.9	29.4	544.1	44.1	711.3	10.4	208.0	8.8	172.5	15.2	353.5
55才以上	44.9	831.5	24.6	455.6	58.6	945.2	25.1	502.0	-	-	25.1	583.7

資料 : 韓國産業開發研究所, 賃金實態基本調查報告, 1970. P. 50

[表10]에서 先進國의 年令別 賃金格差와 比較해 보면 우리나라의 경우는 累進하고 있는데 반해서 先進國에서는 35~39세의 年令層까지 急増한후 45~49세에 이르는 이

年令別 賃金格差의 國際比較 (製造業 男子平均=100)

[表 10]

年 令	西 獨	佛 蘭 西	伊 太 利	日 本	韓 國
18歲 未滿	57	58	61	46	30.8
18 — 20	84	83	82	64	
21 — 24	98	97	99	79	59.2
25 — 29	103	104	99	100	90.6
30 — 34	105	107	103	113	111.9
35 — 39	105	107	103	119	123.5
40 — 44	103	105	103	126	
45 — 49	101	103	102	117	149.8
50 — 54	99	101	102		
55 — 59	97	99	104	79	191.0
60歲 以上	94	95	102		

資料：大韓商工會議所，賃金制度和 勞動經濟，1972. P. 169

후는 賃金은 下落하기 시작한다. 이러한 현상은 生産에 대한 貢獻度가 賃金決定의 基準이 되는데 반해서 우리나라는 能率을 무시하고 年令에 따라서 累進시키는 年功 序列型 賃金制를 採擇하고 있기 때문이다. 앞으로는 이러한 賃金制를 수정하고 새로운 賃金制度를 實現해 나가야 할 것이다.

Ⅲ. 最低賃金制의 意義와 效果

1. 最低賃金制의 意義

最近 勞使雙方에 相當한 關心을 喚起시키며 舉論되고 있는 最低賃金制란 그 以下로 支拂되어서는 안된다고 決定된 最低限度의 賃金を 意味하는 것으로 二種의 區別이 있다. 첫째는 團體協約에 의하여 決定된 最低限度로서 그 效力은 協約에 參加한 勞動者와 使用者를 拘束할 뿐이다. 둘째는 社會政策의 一部로서 資本主義國家가 決定한 最低限度로서 法的効力이 있고 모든 適用對象을 강제한다.

따라서 이 制度는 賃金水準이 社會一般의 生計費水準에 未達하는 低所得層에 대한 社會政策的 立場에서의 保護를 理念으로 하면서 企業의 經營 또는 經濟的 合理化에 직접 寄與한다는데 目的을 둔 賃金制度이기 때문에 이 制度의 意義도 社會的인 면과 經濟的인 면의 두 側面으로 나누어 볼 수 있다.

첫째, 社會的인 側面에 있어서는 經濟的 弱者인 勞動者를 企業主의 一方的인 擲取로부터 保護해야 한다는 人道主義的 立場과 社會不安의 要因이 되는 饑餓勞動을 막아야 한다는 社會政策的인 意義에 根據를 두고 있고

둘째, 經濟的인 側面에서는 勞動者에게 내일의 活動에 必要한 勞動力의 再生産을 確保할 수 있는 最低 必要의 賃金을 保障해 줌으로써 生産性的 持續的인 向上과 勞動力의 購買力 增加에 의한 有效需要의 擴大, 景氣循環을 促進시키며 低賃金을 둘러싼 企業間의 不公正 競爭을 막는데 그 意義가 있는 것이다.

最低賃金制는 위에서 指摘한 바와 같이 低賃金 勞動者의 保護를 위한 것으로 國家가 賃金에 관해서 最低限度를 設定해서 그것을 強制하는 制度인 것이다.

물론 賃金의 最低限度를 國家가 아닌 勞使團體가 團體協約에 의해서 最低賃金水準을 規定하기도 하고 또는 使用者團體가 業者間 協定에 의해서도 最低賃金水準이 決定되고 그와같은 協約에 의한 最低賃金水準에 勞使團體나 業者들이 拘束을 받을 뿐만 아니라 일정한 條件을 구비할 경우에는 다른 業者들에게도 協約의 効力を 擴張하는 것이지만 여기서는 國家가 勞使間의 賃金決定에 직접 介入하여 賃金의 最低限度를 強制하는 것으로 한다.

2. 各國의 最低賃金制

最低賃金制에 대한 要求는 19世紀 中葉에 英國의 綿紡織勞動者와 炭坑勞動者에 의해서 強力히 要求되었으나 最低賃金制가 成立하여 實施하게 된 것은 뉴질랜드와 호주였다. 즉 世界最初의 最低賃金立法은 1894년의 「뉴질랜드」의 強制仲裁法과 호주의 빅토리아州의 工場立法이다.

다음에 英國等 先進諸國에 있어서의 最低賃金制와 우리나라와 같이 제2차 대전후 생겨난 亞細亞諸國의 最低賃金制를 보기로 한다.

1) 英 國

英國의 最低賃金制는 1909년의 賃金委員會法에서 부터이나 그후에 賃金審議法(Wages Council Act)로 改名되었다. 英國의 最低賃金法의 特徵은 賃金이나 그 以外の 勞動條件을 勞動組合과 使用者나 그 團體사이의 自主的인 團體交渉에 의해서 決定한다는 産業自治의 原則을 確認하고 있다는 데서 法에 의한 最低賃金의 決定은 勞使의 自

主的 交渉機關이 存在하지 않던지 또는 存在한다고 하더라도 勞使의 兩便이나 그 한 便의 組織이 弱함으로서 適正한 賃金이 決定되어질 수 없는 職業이나 產業에 대해서만 規制한다는데 있다. 따라서 英國에서는 全 產業의 勞動者에게 適用되는 最低賃金制가 아니라 勞使의 自主的 交渉에 의해서 適正한 賃金이 決定되어질 수 없는 職業이나 產業에만 이 制度가 實施되고 있는 것이며 그것은 特別한 法으로서 지정된 職業이나 產業에 局限해서 實施되는 것으로 最低賃金制의 實施가 점진적인 것으로서 部分的인 範圍에의 勞動者에게만 適用하고 점차적으로 그 範圍를 擴大함으로써 全產業에 實施하는 것과 같은 結果를 가져 오려고 하는 경향의 것이다.

2) 美 國

美國의 最低賃金制는 20世紀 初頭에 問題化되었던 婦女子와 年少子의 生活賃金의 保障이란 社會正義를 目的으로 한 것이었고 그것의 最初의 立法이 「마시츄셋트」州에서 이며 그것이 다른 州에도 波及된 것이다. 그 特徵은 最低賃金制의 適用範圍가 婦女子와 年少子의 勞動者에 局限되었다는 점과 生活賃金制의 原則이 採擇되었다는 점, 그리고 勞使 中立의 委員으로 構成되는 產業別 賃金委員會를 構成했다는 점과 法律違反에 대한 罰則規定을 갖지 않았다는 점등이 지적된다. 현재 33州이 이 制度를 實施하고 있으나 適用範圍, 實施機關, 賃金額등에 현저한 차이가 있다.

또한 美國의 最低賃金制는 最低賃金を 劃一的으로 定額制로 決定하여 實施케 하고 있다. 設定基準은 健康, 能率 및 一般的 福祉에 必要한 最低生活水準이며 그것을 法定賃金으로 設定하는 方式을 擇하고 있는 것이다.

그런데 美國의 最低賃金 勞動者에 關해서는 聯邦法에 의해서 보다는 州法에 의해서 주로 保護되고 있다.

3) 日 本

日本은 1959年의 最低賃金法으로서 法定最低賃金이 決定되었다. 그러나 最低賃金制의 成立背景이 低賃金者의 保護라기 보다는 國際的인 不公正競爭의 防止에 目的이 있었다. 2次大戰后 日本은 經濟發展의 主要手段이 輸出增大이 었으나 그것을 妨害하는 것이 바로 低賃金에 의한 社會的 덤핑(Social dumping)이라는 非難으로 나타나게 되었으므로 이에 대한 防止策으로 最低賃金에 關한 立法을 서둘렀다는 데 그 特色을 찾아 볼수 있다.

最低賃金法에 의한 最低賃金水準의 決定 原則을 보면 「最低賃金を 勞動者의 生計費, 類似한 勞動省의 賃金 및 通常의 事業의 賃金支拂能力을 고려하여 定하도록」하고 있으며 勞動省에 中央最低賃金審議會와 地方에는 府, 縣의 勞動基準局에 地方最低賃金審議會를 設置토록하고 있다.

4) 필리핀

필리핀의 最低賃金制는 1951년에 制定 實施하게 된 最低賃金法에 기초를 두고 있다. 이 法에 의하면 農業小作人, 家事使用人, 小規模의 企業農이나 事業의 勞動者를 除外하고는 모든 勞動者에게 法律的으로 適用하고 있음으로 最低賃金制의 適用範圍가 廣汎하다는 데 그 特徵이 있고 地域的인 賃金格差를 고려하고 있으나 熟練과 未熟練, 男女等の 區別을 두지 않고 있다.

또 필리핀의 最低賃金法은 最低基準을 經濟的으로 가능한 한 企業의 支拂能力의 範圍內에서 決定되어야 한다는 것이 規定되어 있는 반면, 勞動者의 健康, 能率 및 一般의 福祉에 必要한 最低의 生活水準을 維持함에 충분한 것으로 잡고 賃金委員會가 最低賃金을 決定하는 要因으로 考慮해야 할 것은 ①生計費 ②團體協約이나 仲裁裁定이 規定한 賃金 ③合理的인 基準을 維持할 수 있는 使用者가 支拂하는 賃金 ④投下資本의 公正한 收益等を 들고 있다.

5) 印 度

印度는 아시아에서 最低賃金制를 採擇한 나라중 가장 일찍 이 制度를 設定한 나라로서 1948年の 最低賃金法에 의해서 實施되고 있다.

印度의 最低賃金制는 産業平和를 目的으로 不當하게 低廉한 低賃金을 支拂받거나 使用者에 의해 賃金이 引下될 가능성이 있는 特定の 産業에 最低賃金을 賃金委員會方式으로 決定하는 것을 그 特色으로 하고 있다.

또한 最低賃金制의 決定機構는 賃金委員會方式으로서 産業別, 地域別로 設定되어 最低賃金이 決定된다는 것은 英國의 形態라고 할 수 있다. 그리고 동일한 地域의 동일한 産業에 있어서도 就業, 未就業, 男女, 成年과 未成年의 賃金에 차이가 있게 規定되고 있다.

6) 버 어 마

1949년에 制定된 最低賃金法은 英國의 形態로서 勞動組合과 使用者團體와의 協定에 의하여 賃金等 勞動條件을 規制하기 위한 충분한 機構가 없는 産業에 관해서 그리고 거기서 勞動하는 勞動者에게 支給되는 賃金이 合理的 基準에 따르지 않는 産業에 관해서 賃金審議會를 設置할 것을 規定하고 있다.

그런데 버어마의 最低賃金法은 同法 制定만으로 最低賃金制가 實施되는 것이 아니다. 어떠한 業種의 産業에 있어서도 最低賃金制의 實施가 가능한 것이나 同法이 實施됨에 있어서는 最低賃金審議會의 設定, 同委員會에 의한 最低賃金率의 決定, 그리고 政府의 承認等の 節次를 밟아야 가능한 것으로 되어 있다.

3. 最低賃金制의 效果

最低賃金制의 效果는 그 나라의 經濟的 社會的事情 및 適用範圍, 最低賃金의 形態, 決定方式, 決定基準等에 따라서 달라질 수가 있다. 여기서는 賃金水準, 雇傭量, 賃金格差, 勞動力保護를 中心으로 고찰해 보기로 한다.

1) 賃金水準

最低賃金制를 實施함으로써 最低賃金水準 以下の 賃金은 法定 最低線까지 引上되고 最低賃金水準 以上을 받고 있던 賃金도 引上될 可能性이 있다. 最低賃金制의 實施에 의해서 全體的인 賃金水準은 引上되게 된다.

그러나 最低賃金制가 勞働者側의 強力한 要求에 의하지 않았거나 또 強力했다 하더라도 法定方式과 같은 경우 그것을 強力히 뒷받침 하지 못할 경우에는 最賃金을 크게 改善함이 없이 오히려 最低賃金을 固定化시킬 可能性도 있다. 이러한 現象은 開發途上國일 수록 더욱 뚜렷하며 특히 農工間 또는 大企業과 中小企業의 賃金格差가 클때 그러하다.

2) 賃金格差

最低賃金制度가 全國 全產業에 대해서 一律적으로 適用될 때에는 產業間 또는 職業間의 賃金格差는 새로이 決定될 最低賃金水準 如何에 따라 필연 縮少될 수 있다. 그러나 最低賃金制度가 全國全產業에 대해서 一律적으로 適用되지 못할 경우 產業間, 地域間의 賃金格差의 擴大 또는 縮少는 一律적으로 말하기 어렵다. 그러나 지난친 低賃金產業에 대하여 賃金を 引上시키도록 權力的으로 간섭하고 그리고 最低賃金制度의 導入에 의해서 產業間 또는 職業間의 賃金格差가 나타나는 이상 國家의 權力이건 또는 勞働組合의 發展에 의하건 간에 賃金格差가 縮少될 可能性은 크다고 볼수 있다. 그러나 賃金格差가 最低賃金制나 勞働組合의 作用에 의하는 것이 아니라 勞働生産性, 一國의 產業構造, 相對的 過剩人口의 存在等에 의해 規定되는 經濟的인 現象이다. 따라서 이러한 經濟的現象을 무시하고 그 役割과 效果를 지나치게 기대할 수는 없는 것이고 賃金格差의 縮少에 약간의 影響을 미친다는 것을 否認할 수 없다.

3) 雇傭量

最低賃金制가 낮은 賃金水準을 끌어 올리는 것이므로 低生産性產業이나 企業에 있어서는 높은 賃金を 負擔하지 않으면 안되기 때문에 非能率者를 解雇하거나 보다 熟練된 勞働者로 對替하던가 勞働集約的인 生産方法을 보다 高度한 設備를 必要로 하는 資本集約的인 生産方法으로 바꾸는 경우도 있을 것이다. 결국 最低賃金制度의 導

入에 의한 賃金引上은 雇傭量을 감소시킬 가능성이 있는 것이나 그것은 그때까지 賃金水準이 그 勞動者의 限界生産物의 價値와 같은 水準일 때의 경우이고 만약 지나치게 低賃金이 支拂되고 있고 勞動市場서의 勞動者의 地位도 아주 불리한 상태에서 最低賃金制가 곧 雇傭量에 영향을 미친다고는 볼 수 없다.

4) 勞動力 保護

最低賃金制度는 低賃金, 長期間 不利한 勞動條件 때문에 건전한 勞動力을 維持發展시키기 어렵고 따라서 生産能力와 向上도 불가능한 경우 良質의 勞動力을 確保케 하는 效果를 가진다. 즉 最低賃金制는 非組織勞動者의 生計費에 未達하는 低賃金을 일소하여 勞動意慾을 提高시켜 줌으로서 단순한 勞動力 保護의 단계를 넘어 勞動者가 그 産業社會에서 安定된 寄與를 할 수 있도록 해야 할 것이다.

또 最低賃金制度에 의하여 勞動者의 所得이 引上되고 生活水準도 向上됨으로 低賃金에 의한 勞動者의 不滿을 완화시키고 非組織勞動者의 生活安定을 기하게 함으로써 社會不安의 要素를 減소시키는 效果를 가져 온다.

이상과 같이 最低賃金制는 賃金水準의 向上, 賃金格差의 解消, 勞動者의 所得引上에 의한 生活水準의 向上으로 勞動意慾의 鼓吹等에 의해서 低賃金 勞動者가 적어지고 勞動者의 生活水準은 向上하여 生産向上에 寄與케 될 것이다.

IV. 最低賃金制의 實施方向

各國 最低賃金制의 現況에서 본 바와 같이 適用範圍, 形態, 決定方式 決定基準等에 있어서 各國의 經濟的 社會的 背景에 따라 相異할 뿐더러 最低賃金制의 發展段階에 있어서도 약간의 差異가 있음을 알 수 있었다. 따라서 우리나라에서 最低賃金制度를 실시하게 될 경우 이미 實施하고 있는 各國의 最低賃金制度의 發展段階를 참고로 하면서 우리나라의 經濟的 社會的 與件을 감안하여 實施過程에서 나타날 問題點을 극소화하는 한편 그 效果를 極大化하는 方向에서 實施되어야 할 것이다.

1. 適用範圍

첫째, 全國的 全産業에 適用하는 方法: 最低賃金制度의 基本目的이나 그 實施의 必要性에서 보았을때 이러한 方法으로 實施하여야 할 것이다.

그러나 우리나라 經營體質의 脆弱性으로 보아 당장 全國 全産業에 最低賃金制를 實施할 경우 生産量, 雇傭量의 減少, 低賃金 低生産性 産業의 倒産等을 誘發할 우려가 많다.

따라서 우리나라에서는 이러한 方法은 長期的인 基本方向으로 設定하면서 現實的인

與件을 考慮하여 短期的이며 段階的인 適用範圍方案을 考案 實施해야 할 것이다.

둘째, 低賃金産業에 適用하는 方法: 앞에서 본 바와같이 最低賃金制을 全産業에 適用할 경우 低生産性産業의 倒産, 生産 雇傭의 減少를 誘發시킬 우려가 있기 때문에 당장 그 實施가 不可能한데 이 方法은 最低賃金을 우선 特定業種에 대해서 實施해 봄으로써 試行錯誤를 최소한으로 줄일 수 있으며 그 成果에 따라 全産業에 段階的으로 擴張시킬 수 있고 人的 地域的屬性을 감안 할수 있다.

最低賃金 對象業種의 選定에 있어서는 먼저 業種別 平均賃金에 의하여 低賃金 業種을 選定하고 그 중에서 賃金階層別 構造를 보아서 一定金額 이하의 低賃金勞働者가 가장 많은 業種을 다시 選定해야 할 것이며 또 管理監督上 實施가 可能하고 그 業種의 現在의 勞動生産성과 앞으로 新規投資 또는 經營合理化에 의해서 生産性向上이 可能한 業種을 選定해야 할 것이다.

셋째, 家內勞働者에게만 適用하는 方法: 이 方法은 最低賃金制의 適用範圍를 家內勞働者에게만 局限시킴으로써 지나친 低賃金을 規制해 나가는 方法이다. 家內勞働者들은 勞動組合組織이 곤란하기 때문에 그들이 자기들의 賃金引上에 대한 活動을 전개하기가 어렵기 때문에 家內低賃金勞働者를 法制로서 救濟하려는 것이다.

우리나라의 경우 勞動組合運動이 成熟된 후에나 또는 業種別最低賃金制度이든 全國全産業의最低賃金制度이든 어떠한 種類의 일반적인 最低賃金制度가 實施될 경우에 한하여 一般的인 最低賃金制度和 區分 制定 實施하여야 할 것이다.

2. 決定機構

最低賃金 決定機構로서는 政府와 委員會, 協約, 仲裁裁判所, 國會等으로 大別할 수 있고 그와같은 機構가 各各의 最低賃金制의 特殊性에 適合한 것으로 利用되고 있는 것이다.

이 중에서 團體協約의 効力擴張方式은 바람직한 것이며 이 방식에 의한 最低賃金의 決定은 그 採擇이 必要한 것이나 우리나라와 같이 勞動組合의 組織率이 너무 낮은 경우에 이 방식만을 단독으로 採擇하기는 어렵다고 볼 수 있다.

그러나 一定 地域의 同種勞動에 대하여 이미 團體協約이 締結되어 있는 部門이 効力を 擴張하는 現行 勞動法上的 地域的 拘束力이나 一般的 拘束力の 規定을 實効性 있게 살리는 것은 低賃金勞働者의 保護라는 最低賃金制의 基本趣旨에도 부합되는 것으로 볼 수 있다.

다음 賃金委員會 방식이 가장 民主的인 방식이며 또한 與件變動에 適應하기 쉽다는 견지에서 우리나라에 적합한 방식일 뿐 아니라 이 賃金委員會方式을 擇하고 있는 나라가 늘어가고 있음으로 우리도 이 방식을 導入, 活用하는 것이 좋을 것이다.

따라서 우리나라가採擇할 수 있는 最低賃金水準의 決定方式은 賃金委員會方式과 團體協約의 擴大適用方式의 二元制를 採擇하되 兩者가 複合될 경우에는 勞動者에게 有利한 것을 擇하도록 하는 것이 좋을 것이다.

3. 決定基準

最低賃金水準을 너무 낮게 決定하면 最低賃金制度의 目的이 充分히 達成되지 않고 반대로 너무 높게 決定하면 使用者側의 反對와 當該 適用産業의 萎縮이나 倒産을 招來케 됨으로 最低賃金을 適正水準에서 決定하는 것이 必要하다.

最低賃金の 決定基準은 다음과 같이 企業의 支拂能力, 生活賃金, 公正賃金을 基礎로 決定하는 것이 좋다.

첫째, 企業의 支拂能力을 基準으로 하는 경우는 우리나라의 低賃金勞動者가 주로 中小企業과 零細企業에 雇傭되어 있음을 감안할때 이들의 支拂能力을 어떻게 客觀的으로 妥當性있게 計算해 내느냐가 문제이다. 왜냐하면 우리나라 中小, 또는 零細規模의 企業들이 대개가 陰性的으로 運營되고 있기 때문에 精確한 費用計算과 原價變動要因을 分析하여 企業의 支拂能力을 精確히 計算해 내기는 불가능 함으로 이 方法을 採擇한다는 것은 어려운 일이다.

둘째, 生活賃金을 基準으로 한다는 것은 最低賃金額의 決定基準을 動勞者가 適正生活을 維持할 수 있는 金額에서 決定하는 것을 말한다.

그러나 우리나라에서는 勞動者의 生存과 勞動能力의 維持에 必要한 最低必要量 計算이나 最低生計費 計算에는 많은 問題點이 있을 것이다.

셋째, 公正賃金을 基準으로 하는 경우 當該賃金이 類似企業의 同種勞動의 賃金水準과 比較하여 妥當한 水準이나를 相對的으로 檢討하여 最低水準을 定하는 것으로 우리나라에서는 이 基準이 有效하다고 하겠다. 最低賃金制度의 基本目標中の 하나가 失한 賃金格差를 解消시키는데 있기 때문에 長期的인 面에서는 生活賃金을 最低賃金制度의 基本的方向으로 하되 우선은 賃金格差를 어느정도 解消시키는 선에서 公正賃金制를 採擇해야 할 것이다.

V. 外國의 賃金制度의 推移²⁾

1. 日 本

日本에 있어서의 賃金制度의 特色은 日本의 傳統的 文化에 基礎를 둔 年功序列型 賃金體系라고 할수 있다. 이와같은 賃金體系는 日本이 近代化 過程의 促進을 위해

(2) 勞動公論, 韓國勞動研究所, 1973. 9. PP. 47~54

肯定的인 効果를 주었다고 몇몇 近代化 分析家들은 指摘하고 있다.

日本の 固有한 社會文化的 風土위에서 發展된 年功序列型 賃金制度는 明治는 물론 戰后의 오늘날에 이르기까지 日本의 賃金制度의 傳統을 이루고 있다. 年功序列型 賃金制度와 從身雇傭制度는 勞動力 需要를 急速히 增大시키고 있는 大企業에서 適用되고 있으며 이 경우 賃金은 年令과 直結되고 있으므로 年少勞働者의 採用은 勞働者의 平均年令을 低下시키며 이로써 賃金 코스트는 低下될 수 있었다. 이 賃金 코스트의 低下가 企業의 競爭力과 企業의 急速한 成長을 가져오게한 重要한 要因으로 作用하였다.

그외에도 日本에서는 歐美에서의 경우와 같이 頻繁한 罷業이 없는 것은 바로 年功序列型 賃金制度 및 終身雇傭制度의 덕택이라고 한다.

從來의 傳統的인 賃金體系가 變化하기 시작한 것은 戰後이다. 戰後 民主主義의 風潮에 便乘하여 各地에서 勞動組合이 組織되었으며 이들은 從來의 身分制 賃金體系의 撤廢를 主張하였다. 따라서 年功制 賃金體系는 보다 廣範圍하게 適用되었으며 特히 基本給引上이 主張되어 物價手當, 家族手當, 住宅手當, 地域手當 등이 새로이 設定됨으로써 賃金은 年功賃金制에서 生活給制로 轉換하기 시작하였다.

生活給賃金制度는 電氣産業勞動組合이 從業員의 生活實態를 調査하여 精確한 生活費를 計算하고 이에 「엔겔」係數를 適用하여 合理的인 生計費 算出方式에 의한 賃金體系인 電產型 賃金體系에 비롯되었다고 한다. 生活給體系의 賃金制度는 戰후 日本의 全企業에 適用된 바 있으나 日本의 經濟가 戰후 繼續 高度成長한 결과 賃金水準도 점차 增加하였으며 基本生活費를 카바하고도 남는 높은 賃金水準이 實現됨에 따라 종전의 生活給制의 意義도 차츰 喪失되어 日本의 賃金制度는 生活給制에서 職務나 能率을 基準으로 하는 職務給體系로 점차 移行하지 않을 수 없었다. 이것이 오늘날 日本의 大部分의 企業이 採擇하려고 하는 賃金制度로서 從來의 年功制體系를 벗어나 同一勞動, 同一賃金의 原則을 實現하려고 기도하고 있다. 日本의 賃金制度는 年功給에서 生活給으로, 生活給에서 최근 職務給 또는 能率給으로 轉換하여 發展하여 왔다.

2. 西 獨

西獨의 賃金制度는 傳統的인 職種을 橫斷的 勞働市場을 背景으로 勞働의 熟練度別 基準을 바탕으로 하고 있다. 이를 熟練度別 職種給 賃金制度라고 한다.

西獨에서의 賃金決定의 基本原則은 勞使機關의 自主的 決定에 있다. 특기할만한 것은 대부분의 西歐國家가 賃金を 消費者側 物價動向에 自動적으로 順應시키는 制度를 採擇하고 있으나 西獨은 이와같은 條項이 賃金協約에 없다는 것이다. 그러나 物價가 引上되어 勞働者에게 不利하게 되었을 경우에는 물론 새로운 勞使協約에 의해 賃金

水準이 引上될 수 있다. 따라서 西獨은 生活賃金を 벗어나 社會福祉, 厚生을 중심으로 하는 現代的 福祉賃金制度를 갖추고 있다고 할 수 있다.

3. 美 國

美國은 最低賃金制度가 立法化되고 있다. 즉 時間當 最低賃金率이 法으로 規定되어 있으며 이는 주로 未熟練工에게 해당되고 있다. 그러나 美國의 全勞動者의 賃金構造의 밑바탕의 役割을 하고 있는 것은 두말할것도 없이 바로 이 最低賃金制度이다.

美國에 있어서 賃金에 관한 團體交渉은 一般的으로 企業單位別로 定해지고 있다. 따라서 한 代表的인 產業체가 團體交渉을 통해 새로운 賃金率을 締結했을때 이것은 그와 類似한 企業체의 賃金率을 引上시키고 있다.

VI. 結 論

지금까지 우리나라의 賃金實態의 分析을 통해서 우리나라의 全體勞動者가 生計費에도 훨씬 未達되는 賃金を 받고 있을뿐만 아니라 產業間, 地域間, 男女間, 學力等に 있어서 심한 賃金格差가 있다는 것을 分析을 통해서 알 수 있다.

이와같은 問題들을 全般的으로 短期間에 解決하기는 어려운 일이지마는 長期的인 眼目에서 部分的으로 改善해 나갈수 있는 制度를 最低賃金制의 導入에 의해서 解決할 수 있는 可能性을 찾아내었고 또한 이 最低賃金制度를 導入 實施하고 있는 外國의 實態와 우리나라에서 導入實施할 경우 야기되는 여러가지 問題點을 指摘한바 있다.

우리는 여기서 最低賃金制度의 導入으로 상당히 低水準에 있는 賃金水準을 最低限度의 生計費線까지 끌어 올림으로서 많은 低賃金勞動者를 保護하게 될 뿐만 아니라 賃金格差의 解消에도 상당히 作用하여 勞動者의 勤勞意慾을 북돋아 줌으로서 生産性 向上에 이바지 할 수 있다는 結論을 얻을 수 있다.

다만 이 最低賃金制度의 導入에 의해서 이상과 같은 效果는 거둘 수 있는 반면 比較的 높은 比率의 勞務費를 負擔하고 있는 低生産性產業이나 企業에 있어서는 過重한 勞務費의 負擔으로 非能率者를 解雇하거나 資本集約的인 生産方法을 導入함으로써 또는 小零細規模의 企業等 經濟體質이 脆弱한 低生産性 産業의 倒産等에 의해서 雇傭量을 減少시킬 우려가 있다는 것等 副作用을 極少化시키는 方向에서 충분히 검토 실시해 나가야할 것이다.

그러므로 最低賃金制度의 導入에 있어서는 長期的으로는 全國 全產業에 適用하는 것을 基本方向으로 하면서 우리나라의 現實的인 與件을 考慮하여 우선은 低賃金產業에 適用하면서 漸次的으로 擴大實施해 나가야 할것이다.

다시말하면 最低賃金制度는 하루아침에 齊一的으로 實施하는때는 여러가지 問題點이 뒤따를 것임으로 最低賃金制度를 導入實施하고 있는 各國의 實際를 充分히 檢討하고 또한 外國의 賃金制度의 推移를 參考로하여 重點的, 部分的, 段階的으로 試行, 擴大해 나가면 最低賃金制度의 實施는 成功하리라고 본다.

물론 이 最低賃金制가 成功을 거두기 위해서는 우선 勤勞者의 最低生計費를 勞使 雙方, 國民 政府가 모두 받아들일 수 있는 客觀的인 基準위에서 科學的으로 算出이 되어야 할 것이고 그 다음 基本給의 比率을 높이는 方向으로 現在의 우리나라의 賃金體系를 改善하는 問題가 時急한 것이다.