

# 韓國企業의 賃金管理 改善에 관한 研究

宋 秉 軾\*

目 次	
I. 序 論	2. 諸手當의 支給內譯
II. 賃金隔差의 發生原因	3. 賞與金의 支給現況
III. 賃金構造의 實態分析	4. 退職金의 運營現況
1. 企業內 賃金構造	V. 賃金管理의 改善方案
2. 企業間 賃金構造	1. 賃金構造의 改善策
IV. 賃金體系의 實態分析	2. 賃金體系의 改善策
1. 賃金體系의 構造	VI. 結 論

## I. 序 論

企業에서 確保하고 開發한 從業員들에게 適正한 報償을 提供하는 것은 매우 重要한 일이며, 사실상 賃金을 中心으로 한 報償問題는 現代 人的資源管理의 要諦가 되고 있다.

韓國의 勤勞基準法 第18條에서 「賃金이라 함은 使用者가 勞動의 對價으로 勞動者에게 賃金, 俸給, 其他 如何한 名稱으로든지 支給하는 一切의 金品을 말한다.」라고 定義하고 있다. 廣義의 賃金은 定期的으로 支給되는 通常의 賃金 및 給料 등의 經常的 支給 외에 手當 등의 各種 臨時的 支給까지도 포함하며, 狹義의 賃金은 各種 臨時的 支給을 제외한 經常的 支給만을 意味한다.

이와 같은 賃金은 勞動者나 使用者 모두에게 重要한 意義를 가지고 있다. 勞動者의 立場에서는 賃金이 勞動의 代價로 얻은 所得으로서 生計維持의 源泉이 되고 있으며 所得水準의 向上을 도모하기 위해서 賃金水準의 提高를 要求한다. 또한 使用者 立場에서는 賃金이 企業의 主要 製造原價가 되므로 原價節減을 위해서 賃金水準의 切下에 努力한다.

\* 經營學科 專任講師

따라서 이러한賃金에 관련된利害關係는相互間에 있어서相衝된要因이 개재되어 있으므로勞使紛糾의爭點이 되기도 한다.

지난 1980年부터韓國企業에서 나타난勞使紛糾總發生件數對賃金引上 및 滯拂賃金支給要求에 관련된勞使紛糾의發生比率을 보면, 1980年 61.2%, 1981年 57.5%, 1982年 37.5%, 1983年 43.9%, 1984年 49.6%, 1985年 12月 27日 現在 56.8%로서過去 1970年代에 비하면 상당히減少趨勢에 있다. 그러나賃金에開聯된問題點은 아직도賃金構造의不合理性和賃金所得階層間的 심한隔差, 低賃金集團의尙存 등의側面에서是正을要하는時急한課題로 부각되고 있다.

특히韓國企業의賃金制度는前近代的賃金體系로서 대부분賃金은性·年齡·學歷 등의身分의 내지는年功序列의인屬人的要素에 의하여決定되고 있어서同一職場·同一職務間에 심한賃金隔差를發生케 하고 있으며, 勤勞者의勤勞意欲을刺戟할 수 있는賃金の機能을 다하지 못함으로써勞動生産性向上과人事管理 및 經營管理의合理化를 지연시키고 있다.<sup>1)</sup>

따라서本論文은 지난 20餘年間韓國經濟의高度成長을主導했던企業을中心으로 보다合理的인賃金制度의導入을 위해서各種統計資料를根據로現行賃金管理의實態를綜合적으로分析하였고, 이러한分析過程에서提起된賃金構造와賃金體系의問題點을檢討하여安定成長속에서勞使雙方이共存共榮할 수 있는賃金施策方向의摸索과 함께賃金管理의改善方案을提示하고자 한다.

## II. 賃金隔差의 發生原因

賃金隔差(wage differentials)의原因을分析함에 있어서勞動力的質的變異인人間資本的側面과勞動市場의構造的側面に重點을 두어야 한다.<sup>2)</sup> 예컨대勞動者의屬性인年齡, 性, 家族的背景 등의要因과人間資本賦存度인教育年數, 職業訓練度, 個人的能力 등의要因을 감안한賃金隔差를分析하여야 한다. 이러한側面에서賃金隔差를分析할 경우現實勞動市場에서發生되고 있는隔差의類型은職種·産業·地域·性·學

1) 金範國, 職務給에 관한考察, 經營論集(第6號), 濟州大學校 社會科學大學 企業經營研究所, 1976, pp.71~72.

2) Melvin W. Reder, Wage Differentials: Theory and Measurement, National Bureau of Economic Research, 1962, pp.257~299.

歷·勞動組合別 賃金隔差로 매우 多樣하게 區分되어지고 있다.

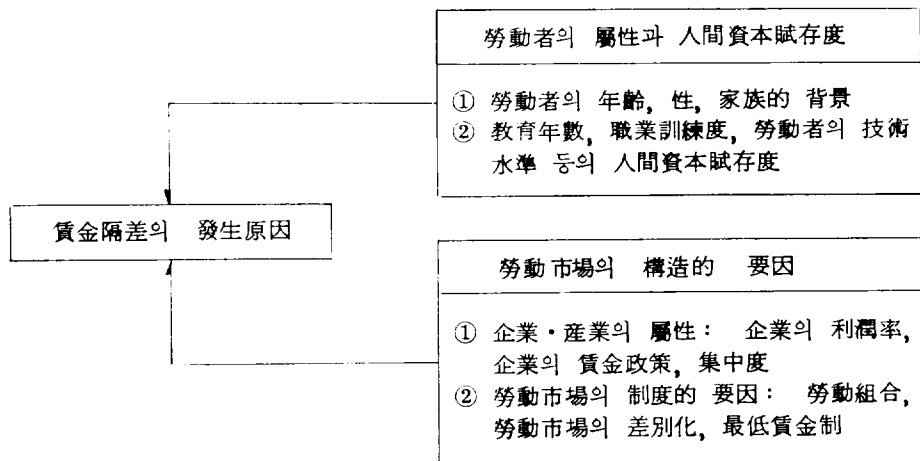
이와 같은 賃金決定의 諸變數들이 賃金隔差를 發生하게 하는 궁극적인 原因이라는 것은 賃金函數에서도 잘 나타나고 있다.<sup>3)</sup>

$$\log w = f ( Ed, Occd, Vo, Si, T, Un, FB, Z) + u_1$$

W	: 時間當 賃金率	Ed	: 教育더미 變數
Occd	: 職業더미 變數	Vo	: 職務訓練더미 變數
Si	: 熟練度	T	: 現職動續年數
Un	: 勞動組合의 有無	FB	: 家族的 背景
Z	: 年齡, 健康狀態, 住居地域	$u_1$	: 其他 一定不變하다고 假定한 常數

이때 賃金函數에서 Ed, Occd, Vo, Si, T의 變數는 勞動力의 質的 水準인 人間資本賦存度와 FB, Z는 勞働者의 環境을 나타내는 變數로서 賃金決定에 影響을 미친다. 賃金隔差의 原因은 개괄적으로 <圖 1-1>과 같이 提示될 수 있다.

<圖 1-1> 賃金隔差의 發生原因



3) A.S. Blinder, Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates, The Journal of Human Resources, 1973, p.441.

賃金隔차가 人間資本賦存度 (endowments of human capital)에 의해서 發生되어진다고 본 것은 人間資本의 側面에서 同一職種에 從事하는 勞動者라 할지라도 各者 熟練度の 差異가 存在하기 때문이다. 이와 같은 側面에서 賃金隔차는 個別 勞動者의 相異한 熟練度 水準을 相異한 生産手段의 質的 差異 現狀으로 고려되어졌으며, 職種別로도 熟練勞動者와 非熟練勞動者가 存在하기 때문에 賃金隔차가 發生한다는 것이다.<sup>4)</sup> 즉 一定 期間 동안 職種別로 熟練·非熟練勞動者의 賃金隔차가 勞動力의 差異에 의해 發生되어지고, 熟練勞動者는 高賃金集團으로 非熟練勞動者는 低賃金集團으로 區分되어진다. 그러므로 職種別 賃金隔차는 短期的으로 熟練度の 差異에 의해 發生되어지며, 이는 人間資本에 대한 投資配分에 따라서 變化되어지는데 長期的으로 人間資本賦存도가 增進되면서 職種間의 相對的 賃金隔차가 점차 縮小되는 傾向이 存在한다는 것이다.<sup>5)</sup> 그러나 人間資本賦存度 만으로는 賃金隔차의 原因을 說明하기에 充分치 못하다. 勞動者의 年齡, 性, 家族的 背景과 이에 關聯된 勞動市場의 構造的 要因이 제외되고 있기 때문이다. 實際 現實 勞動市場에서의 賃金隔차는 人間資本賦存도에 의한 原因이 30%, 勞動市場의 差別化에 의한 原因은 70%로서 人間資本의 優位性보다는 勞動市場의 差別化에 의하여 發生한다는 分析<sup>6)</sup>에 의해서 檢討될 수 있다.

勞動者의 屬性 (characteristics of workers)은 賃金隔차의 原因이 되면서 勞動市場의 差別化 (labor market discrimination) 現狀까지도 發生케 한다.<sup>7)</sup> 즉 勞動者의 屬性중 性的의 경우에 同質이라고 假定한 勞動力인데도 불구하고 雇傭機會나 賃金政策에서 男女間의 差別이 存在한다면 性別 賃金隔차現狀이 發生하게 된다. 韓國의 경우에도 男女間 賃金隔차가 단순한 教育과 經歷 등의 人間資本賦存度 差異에 의한 것보다 勞動市場에서의 雇傭差別과 勞動力 差別化에 의한 比重이 더 큰 것임이 實證 分析되고 있다.<sup>8)</sup>

勞動市場의 制度的 要因인 勞動組合의 結成은 賃金隔차를 縮小시키는 原因으로 되어졌다.<sup>9)</sup> 즉 勞動組合의 結成이 專門化된 産業과 勞動需要가 非彈力的인 企業의 경우에는 勞

- 
- 4) A.L. Gustman and M. Segal, The Skilled-Unskilled Wage Differentials in Construction, Industrial and Labor Relations Review, 1974, pp.261 ~ 275.  
 5) M.W. Reder, The Theory of Occupational Wage Differentials, American Economic Review, 1955, pp.290 ~ 299.  
 6) A.S. Blinder, op.cit., p.436.  
 7) E. Kalachek and F. Rains, The Structure of Wage Differences Among Mature Male Workers, The Journal of Human Resources, 1976, pp.486 ~ 506.  
 8) 朴世逸, 女性勞動市場의 問題點과 男女別 賃金隔차分析, 韓國開發研究 (第4卷 第2號), 韓國開發研究院, 1982.  
 9) Arthur M. Ross, The Influence of Unionism Upon Earnings, Quarterly Journal of Economics, 1948, pp.263 ~ 286.

組가 賃金引上에 영향을 미치게 된다. 그러나 賃金決定이 企業規模나 利潤率 및 企業의 賃金決定 등의 要因에 의하여 더 크게 變化되어질 경우에는 勞動組合의 結成은 賃金引上에 대하여 큰 영향을 미치지 못하게 된다.<sup>10)</sup> 즉 勞動生産性이나 集中度 및 inflation 등의 變數가 賃金隔差發生에 더 決定的 要因이라면 勞動組合은 賃金隔差要因의 必要條件이기는 하지만 充分條件은 되지 못한다. 그리고 必要條件充足은 新規準勞組(quasi-new union)가 지속적으로 形成되어 勞動組合이 短期에 超過利潤의 勞動에 대한 配分 畧에 대한 影響력을 행사할 수 있을 때 勞組가 賃金引上의 要因이 된다. 韓國의 경우도 勞動組合이 賃金引上에 대하여 큰 영향을 미치지 못하였으며, 勞組 外의 勞動者 教育·熟練度 및 企業의 屬性 등에 의한 賃金隔差要因이 더 큰 比重을 차지하고 있는 것으로 分析되고 있다.<sup>11)</sup>

勞動市場의 또다른 制度的 要因인 地域別 賃金隔差現狀은 地域間의 人口移動 및 所得分配와 工業의 立地條件 등에 대하여 重要的 影響을 미친다.<sup>12)</sup> 地域別 賃金隔差는 地域間 勞動供給의 質의 水準差異나 地域間 勞動市場의 分斷, 就業情報의 不足에 의해 發生되어진다. 例컨대, 年齡·性別, 教育·熟練도에 따른 地域의 勞動力の 差異와 都市規模에 따른 地域의 差異, 工業 立地條件으로서의 地域間 產業配分の 差異 등의 要因에 의하여 賃金隔差가 發生된다.

### Ⅲ. 賃金構造의 實態分析

賃金構造는 여러가지 賃金隔差의 總體를 意味하며, 同一時點에서 각 企業의 資金水準을 여러 要因別로 비교했을 때 나타나는 相對的인 賃金の 差異라고 할 수 있다. 일반적으로 賃金構造는 企業內 賃金構造와 企業間 賃金構造로 區分될 수 있는데, 前者에는 性別·年齡別·學歷別·職種別 賃金隔差가 있으며, 後者에는 企業規模別·產業別·地域別 賃金隔差가 있다.<sup>13)</sup>

10) Terry G. Foran, Unionism and Wage Differentials, Southern Economic Journal, 1973, pp.269 ~ 278.

11) 朴世逸·張昌元, 勞動組合이 賃金 및 生産性에 미친 影響分析, 韓國開發研究(第5卷 第2號), 韓國開發研究院, 1983.

12) V.R. Fuchs, Hourly Earnings Differentials by Region and Size of City, Monthly Labor Review, 1967, pp.22 ~ 26.

13) 姜正大, 現代賃金管理論, 博英社, 1985.

## 1. 企業內 賃金構造

## 1) 性別 賃金隔差

性別 賃金隔差는 小幅的으로 꾸준히 縮小되고 있다. <表Ⅲ-1>에서와 같이 男子勤勞者의 平均賃金指數를 100으로 했을 경우 1984年의 男女勤勞者 賃金隔差指數는 100:47.8로서 前年度의 100:46.8보다 1.0포인트가 縮小된 것으로 나타나고 있다.

&lt;表Ⅲ-1&gt; 性別 賃金隔差

(單位: 원, %)

區 分	1980	1981	1982	1983	1984	1980~1984 平均 上昇率
全 體	150,747	180,837	209,553	233,256	252,302	14.9
男 (A)	192,589	228,145	262,266	290,055	311,841	15.4
女 (B)	85,674	105,379	120,503	135,638	149,075	14.4
隔差(B/A)	44.5	46.2	45.9	46.8	47.8	

資料: 勞動部, 職種別 賃金實態調查報告書, 各年度.

그러나 韓國의 性別 賃金隔差는 아직도 改善의 여지가 상당히 많이 있다. <表Ⅲ-2>에서 韓國과 日本間의 性別·學歷別 賃金隔差의 比較를 보면, 1981年의 경우 韓國 男女別 賃金隔差指數는 100:46.2인데 비하여 日本은 100:58.9로서 훨씬 더 縮小되어 있다.

&lt;表Ⅲ-2&gt; 韓國과 日本間 性別 學歷別 賃金隔差 比較

(單位: %)

區 分	韓 國		日 本		1975		1981	
	1981		1984		1975		1981	
年 度 別								
性 別	男	女	男	女	男	女	男	女
全 學 歷	100.0	46.2	100.0	47.8	100.0	57.8	100.0	58.9
中 卒	100.0	51.1	100.0	52.6	100.0	55.5	100.0	57.1
高 卒	100.0	60.5	100.0	55.5	100.0	62.9	100.0	62.2
專 門 大 卒	100.0	68.2	100.0	73.7	100.0	53.3	100.0	62.4
大 卒	100.0	68.4	100.0	71.5	100.0	61.0	100.0	66.2

資料: 勞動部, 職種別 賃金實態調查報告書, 各年度

日本 勞動省, 賃金構造基本統計, 各年度

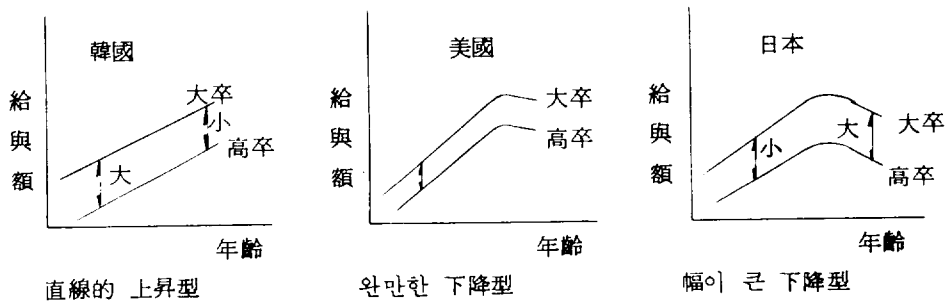
한편 學歷을 基準으로 한 性別 賃金隔差指數의 경우에서 1981年의 比較를 보면, 高學歷層인 大卒은 韓國이 100:68.4로서 日本의 100:66.2보다 오히려 賃金隔差가 적으며, 단지 低學歷層인 中卒 以下에서만 賃金隔差가 日本보다 크게 나타나고 있다.

이와 같은 現狀은 韓國의 女性勤勞者 대다수가 同一學歷과 資格을 가졌다 하여도 低位 職種밖에 선택여지가 없으므로 自己能力 혹은 學歷 이하로 就業하고 있으며, 또한 社會的 慣行으로 結婚退職·育兒退職 등의 就業條件이 不利하고, 이에 따라 勤續年數도 短期的인 것이 女性勤勞者의 平均賃金 水準을 낮추는 重要한 要因이 되고 있다.<sup>14)</sup> 그러므로 男女間 賃金隔差를 是正하기 위해서는 女性에게 適合한 職種을 開發하고 長期勤續을 유도하는 社會制度的 改善策이 講究되어야 할 것이다.

## 2) 年齡別 賃金隔差

韓國企業의 年齡別 賃金隔差는 <圖Ⅲ-1>에서 나타난 바와 같이 高年齡에 비례하여 給與額이 많아지는 年功序列型의 形態를 취하고 있다.

<圖Ⅲ-1> 各國의 報酬傾向線 比較



報酬傾向性에서 韓國은 年功이 쌓일수록 給與額도 上昇하나, 美國은 年功이 어느 程度 以上이 되면 給與額이 減少하고 있으며, 日本도 年功이 쌓여 約 50歲가 되면 給與額이 減少하고 있으나 그 限界減少率은 美國보다 크게 나타나고 있다.<sup>15)</sup>

이러한 賃金隔差는 1978年 以後 대체로 縮小되는 傾向을 보여왔다. <表Ⅲ-3>에서 17歲 以下를 100으로 한 賃金隔差指數는 最高齡層인 60歲 以上の 集團이 前年度 415.0

14) 趙炳泰, 女子勞務管理論, 博英社, 1983, pp.121~136.

15) 慎侑根, 韓國企業의 特性과 課題, 서울大學校出版部, 1984, pp.347~348.

에서 1984年 378.8로서 36.2포인트가 縮小되어 外型上 年齡別 賃金隔差는 是正되었지만, 全體 勤勞者의 80%가 넘는 40歲 未滿의 年齡層과 高年齡層과의 賃金隔差는 아직도 여전히 큰 差異를 보이고 있다.

〈表Ⅲ-3〉 年齡別 賃金隔差

(單位: 원, %)

區 分	1980	1981	1982	1983	1984	1980~1984 平均 上昇率
17歲 以下	66,593 (100.0)	80,304 (100.0)	89,424 (100.0)	98,898 (100.0)	109,750 (100.0)	13.3
18~19歲	77,328 (116.1)	92,668 (115.4)	103,934 (116.2)	116,033 (117.3)	126,513 (115.3)	13.1
20~24歲	96,301 (144.6)	114,989 (143.2)	130,917 (146.4)	144,339 (145.9)	158,038 (144.0)	13.2
25~29歲	157,389 (236.3)	186,176 (231.8)	211,997 (237.1)	230,523 (233.1)	244,554 (222.8)	11.6
30~34歲	197,282 (296.3)	233,264 (290.5)	268,812 (300.6)	291,637 (294.9)	312,915 (285.1)	12.2
35~39歲	216,162 (324.6)	258,146 (321.5)	294,717 (326.6)	320,492 (324.1)	348,239 (317.3)	12.7
40~44歲	221,268 (332.3)	262,516 (326.9)	292,070 (329.6)	331,279 (335.0)	352,632 (321.3)	12.4
45~49歲	227,595 (341.8)	270,872 (337.3)	300,360 (335.9)	335,713 (339.5)	357,180 (325.4)	11.9
50~54歲	247,438 (371.6)	279,830 (348.5)	317,398 (354.9)	358,953 (363.0)	380,696 (346.9)	11.4
55~59歲	271,874 (408.3)	310,524 (386.7)	327,962 (366.7)	375,643 (379.8)	401,506 (365.8)	10.2
60歲 以上	-	-	364,771 (407.9)	410,415 (415.0)	415,694 (378.8)	6.7

資料: 勞動部, 職種別賃金實態調查報告書, 各年度

더구나 韓國의 年齡別 賃金隔差는 年功序列型 賃金體系의 發祥地로 알려진 日本보다도 심하며, 賃金體系 合理化의 側面에서 改善의 여지가 가장 큰 分野이다. 製造業 男子勤勞者의 定額給與를 基準으로 한 〈表Ⅲ-4〉에서 볼때, 20~24歲的 賃金指數를 100으로 한 경우 1981年 韓國의 年齡別 賃金隔差는 17歲 以下가 61.7에서 60歲 以上の 252.1까지 급격한 上昇曲線을 나타내므로 日本의 17歲 以下가 71.1에서 60歲 以上の 135.0보다 훨씬 큰 約 3倍의 隔差를 보이고 있다.



〈表Ⅲ-4〉 韓國과 日本間 年齡別 賃金隔差 比較 (單位: %)

區 分	韓 國			日 本	
	1980	1981	1982	1975	1981
17 歲 以下	62.0	61.7	60.2	68.8	71.1
18 ~ 19 歲	76.1	76.4	73.8	83.7	84.2
20 ~ 24 歲	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
25 ~ 29 歲	144.3	145.7	144.8	123.6	124.8
30 ~ 34 歲	182.8	182.8	184.9	149.5	153.0
35 ~ 39 歲	211.8	214.5	218.8	165.4	177.5
40 ~ 44 歲	222.8	222.2	227.2	171.7	191.5
45 ~ 49 歲	228.2	230.2	220.6	177.4	195.5
50 ~ 54 歲	245.1	225.1	233.3	182.1	192.7
55 ~ 59 歲	254.9	251.6	237.8	150.1	170.4
60 歲 以上	287.7	252.1	259.8	115.0	135.0

資料: 勞動部, 職種別賃金實態調查報告書, 各年度  
 日本 勞動省, 賃金構造基本統計, 各年度

이와 같은 現狀은 賃金水準이 상대적으로 낮고 社會保障制度가 未備한 現在의 與件에서 賃金水準이 年齡에 비례하는 것은 勤勞者의 生計保障이라는 측면에서 불가피한 면도 있겠지만, 賃金은 基本的으로 勤勞의 代價이므로 生産性에 比例하는 것이 바람직하며 社會保障制度의 擴大를 並行하여 그 隔差의 幅을 점차 縮小시켜 나가도록 努力하여야 할 것이다. 이를 위해서는 現在의 年功序列型 賃金體系에다 職務給 내지 能率給體制를 加味시키는 方案이 研究 推進되어야 할 것이다.

### 3) 學歷別 賃金隔差

最近 學歷別 賃金隔差는 가장 광목할만한 改善을 보이고 있으나, 아직도 先進諸國에 비하면 여전히 그 隔差의 幅은 크게 나타나고 있다. 〈表Ⅲ-5〉에서 나타난 바와 같이 中卒 以下の 勤勞者 賃金指數를 100 으로 할때 1980 年の 경우 高卒이 145.4, 專門大卒이 212.8, 大卒이 332.2로서 學歷別 賃金隔差의 幅은 상당히 컸다. 그러나 1981 年以後 政府와 業界의 꾸준한 努力의 結果로서 隔差의 是正이 급격히 이루어지고 있다. 1984 年の

경우에는 高卒이 134.1, 專門大卒이 176.7, 大卒이 304.1로서 그 隔差가 크게 縮小되었다.

〈表Ⅲ-5〉 學歷別 賃金隔差

(單位: 원, %)

區 分	1980	1981	1982	1983	1984	1980~1984 平均 上昇率
全 學 歷	173,150 (139.1)	209,641 (139.0)	244,819 (140.5)	271,178 (140.0)	294,980 (137.9)	14.2
中 卒 以 下	124,435 (100.0)	150,775 (100.0)	174,191 (100.0)	193,855 (100.0)	213,985 (100.0)	14.5
高 卒	180,919 (145.4)	218,502 (144.9)	249,169 (143.0)	267,442 (138.0)	287,004 (134.1)	12.2
專 門 大 卒	264,762 (212.8)	313,087 (207.7)	325,678 (187.0)	372,638 (192.2)	378,099 (176.7)	9.3
大 卒	413,317 (332.2)	491,546 (326.0)	552,191 (317.0)	604,662 (311.9)	650,779 (304.1)	12.0

資料: 勞動部, 職種別賃金實態調查報告書, 各年度

그러나 韓國의 學歷別 賃金隔差는 아직도 매우 큰 편이다. 韓國과 日本間의 學歷別 全産業 男子勤勞者의 賃金隔差를 〈表Ⅲ-6〉에서 比較하여 보면 1981年의 경우 中卒以下·高卒·專門大卒·大卒의 隔差比가 韓國은 100:134.2:190.2:285.4로서 日本의 100:104.9:114.2:129.2에 비하여 현격한 隔差를 나타내고 있다.

〈表Ⅲ-6〉 韓國과 日本間 學歷別 全産業 男子勤勞者의 賃金隔差 比較

(單位: 원, 円, %)

區 分	韓 國			日 本	
	1980	1981	1982	1970	1981
中 卒 以 下	114,119 (100.0)	135,588 (100.0)	158,129 (100.0)	129,700 (100.0)	194,500 (100.0)
高 卒	152,318 (133.5)	181,995 (134.2)	208,353 (131.8)	133,400 (102.9)	204,100 (104.9)
專 門 大 卒	220,413 (193.1)	257,865 (190.2)	284,804 (180.1)	168,500 (129.9)	222,200 (114.2)
大 卒	328,616 (287.9)	387,035 (285.4)	438,998 (277.6)	164,200 (126.6)	251,200 (129.2)

資料: 勞動部, 職種別賃金實態調查報告書, 各年度  
日本 勞動省, 賃金構造基本統計, 各年度

學歷別 賃金隔差에는 學歷間의 性·年齡·職種·勤續年數別 構成의 差異가 廣範圍하게 반영되어 있으므로 統計的 意義에 무리가 있을 수 있다. 學歷別 賃金隔差의 實態를 가장 正確하게 나타내는 것은 學歷別 初賃隔差라고 할 수 있다. 이 初任給만을 比較하면, 1982年의 경우 中卒以下·高卒·大卒의 隔差比는 韓國이 100:129.2:184.1로서 日本의 100:115.8:143.8에 비하여 隔差가 比較的 크지 않은 편이다. 學歷別 初賃隔差가 이와 같이 縮小된 것은 1970年代 中盤 以後 大卒初賃의 安定과 下厚上薄의 賃金調整으로 低賃勤勞者를 優待하려는 努力의 結果이다. 따라서 韓國의 學歷別 賃金隔差의 경우 初任給에서만 이미 상당한 水準이 縮小되어 있으며, 다만 就業後의 昇進過程에서 低學歷者가 不利한 待遇를 받는 것으로 기인하여 學歷別 賃金隔差가 큰 幅으로 나타나고 있다.

4) 職種別 賃金隔差

1980年 以後 勤勞者의 職種別 賃金隔差는 크게 縮小되었다. <表Ⅲ-7>과 같이 生産職의 平均賃金指數를 100으로 했을 경우, 1980年에서 行政管理職이 370.4와 販賣職이 92.0으로서 그 隔差는 278.4포인트였으나, 1984년에는 行政管理職이 316.1과 서어비스職이 96.7로 그 隔差가 219.4포인트로 좁혀졌다. 따라서 職種別 賃金水準에 있어서 最高와 最低의 賃金隔差는 4年동안 59.0포인트가 縮小되었다.

<表Ⅲ-7> 職種別 賃金隔差 (單位: 원, %)

區 分	1980	1981	1982	1983	1984	1980~1984 平均 上昇率
全 職 種	150,747 (127.6)	180,837 (125.6)	209,553 (127.8)	233,256 (128.4)	252,302 (126.2)	13.7
專 門 技 術 職	265,969 (225.1)	302,575 (210.2)	363,161 (221.5)	394,018 (216.9)	423,286 (211.8)	12.3
行 政 管 理 職	437,669 (370.4)	492,575 (342.2)	533,936 (325.7)	589,893 (324.7)	631,692 (316.1)	9.6
事 務 職	177,162 (149.9)	212,753 (147.8)	239,998 (146.4)	258,172 (142.1)	278,620 (139.4)	12.0
販 賣 職	108,661 (92.0)	136,553 (94.9)	192,553 (117.5)	224,089 (123.4)	242,059 (121.1)	22.2
서 어 비 스 職	115,342 (97.6)	138,757 (96.4)	161,086 (98.3)	175,953 (96.9)	193,218 (96.7)	13.8
生 產 職	118,153 (100.0)	143,943 (100.0)	163,943 (100.0)	181,665 (100.0)	199,848 (100.0)	14.0

註: 賃金은 定額 및 超過給與額임.  
資料: 勞動部, 職種別賃金實態調查報告書, 各年度.

이 期間중 全職種賃金은 年平均 13.7% 上昇하였으며, 高賃金職種인 行政管理職, 專門技術職, 事務職은 각각 年平均 9.6%, 12.3%, 12.0%씩 增加하였으며, 低賃金職種인 販賣職, 生産職, 서어비스職은 각각 22.2%, 14.0%, 13.8%씩 增加하여 職種別 賃金 隔差가 每年 縮小되고 있는 實情에 있다. 특히 賃金水準이 가장 높은 行政管理職의 賃金 指數는 1980年의 370.4에서 1984년에는 316.1로 크게 줄었으며, 賃金水準이 가장 낮았던 販賣職은 1980年의 92.0에서 1984년에는 121.1로서 隔差의 幅이 縮小되면서 상당히 是正되고 있는 動向이다.

## 2. 企業間 賃金構造

### 1) 企業規模別 賃金隔差

企業規模別 賃金隔差는 1983년에 비하여 다소 縮小된 것으로 나타나고 있는데, 먼저 賃金上昇率에 있어서 1983년에 가장 낮은 上昇率을 보였던 I規模(10~29人)가 1984년에는 가장 높았으며, V規模(500人 以上)인 大企業의 賃金上昇率도 여전히 높은 추세였으나, 全體的으로는 <表Ⅲ-8>에서 보는 바와 같이 다소 縮小되는 것으로 나타나고 있다.

<表Ⅲ-8> 企業規模別 賃金隔差

(單位: 원, %)

區 分	1980	1981	1982	1983	1984	1980~1984 平均 上昇率
全 產 業	176,058 (100.0)	212,477 (100.0)	245,981 (100.0)	273,119 (100.0)	296,907 (100.0)	14.0
I規模(10~29人)	165,753 (94.1)	194,105 (91.4)	225,311 (91.6)	240,802 (88.2)	282,262 (95.1)	14.2
II規模(30~99人)	177,412 (100.8)	212,988 (100.2)	245,021 (99.6)	272,362 (99.7)	289,368 (97.5)	13.0
III規模(100~299人)	173,259 (98.4)	209,082 (98.4)	241,217 (98.1)	270,088 (98.9)	278,937 (93.9)	12.6
IV規模(300~499人)	182,560 (103.7)	217,906 (102.6)	255,527 (103.9)	286,654 (105.0)	311,938 (105.1)	14.3
V規模(500人 以上)	178,451 (101.4)	218,673 (102.9)	253,868 (103.2)	283,869 (103.9)	315,667 (106.3)	15.3

資料: 勞動部, 職種別賃金實態調查報告書, 各年度

그러나 1980年以後 4年 동안을 보면, 全産業의 賃金指數를 100으로 했을 경우 1980년에 Ⅳ規模가 103.7, Ⅰ規模는 94.1로서 9.6포인트의 隔差를 가졌는데, 1984년에는 Ⅴ規模가 106.3, Ⅲ規模는 93.9로서 12.4포인트의 隔差를 나타내면서 다소 擴大되었다. 이 기간중의 平均賃金上昇率은 Ⅴ規模가 15.3%로 가장 높으며, Ⅲ規模는 12.6%로서 平均上昇率인 14.0%를 下廻하고 있다. 이와 같이 最近 4年동안 全業規模別 賃金隔差가 擴大되어 온 것은 大企業의 賃金上昇에 主導되었기 때문이다. 이와 같은 現狀은 어느 意味에서 正常的인 趨勢를 回復한 것이라 볼 수도 있다.

韓國의 企業規模別 賃金隔差는 아직도 先進諸國에 비하여 훨씬 적은 편이다. 日本의 경우 1980년에 企金水準이 最高인 Ⅴ規模는 賃金指數가 121.1인데 비하여 最低인 Ⅰ規模는 70.2로서 그 幅은 50.9포인트가 된다. 또한 日本企業의 賃金水準은 企業規模에 正確하게 비례하고 있으며, 그 隔差도 每年 계속 擴大되고 있다. 韓國도 앞으로 工業化의 進展과 함께 이에 따른 産業改編 過程에서 企業規模別 賃金隔差가 長期的으로 擴大되어가는 것이 불가피한 動向으로 展望된다.

## 2) 産業別 賃金隔差

最近 1980년부터 다소 擴大趨勢를 보였던 産業別 賃金隔差는 1984년에 高賃金産業인 電氣·가스·水道業의 賃금이 상대적으로 낮은 上昇을 보임으로써 대체로 다시 縮小되는 傾向을 보였다. <表Ⅲ-9>에서 全産業 平均 賃金指數를 100으로 한 賃金隔差指數는 高賃金集團에 屬하는 電氣·가스·水道業과 社會·個人서비스業에서 1982년에 각각 177.4, 164.9에서 1984년의 167.7, 152.5로 下落함으로써 産業間 賃金の 平準化에 기여하였다.

그 結果 賃金水準이 最高인 電氣·가스·水道業과 最低인 製造業間의 賃金隔差比는 2.03倍로서 縮小되는 傾向을 보이고 있으나, 勤勞者가 가장 많은 製造業에서는 最低賃金制(minimum wage system)의 導入이 時急하다 하겠다.

最近 韓國의 産業別 賃金隔差가 全體的으로 縮小되고 있는 것은 사실이지만 日本과 臺灣에 비하면 아직도 改善의 여지가 많이 있다. <表Ⅲ-10>에서 보는 바와 같이 1982년의 製造業 賃金指數를 100으로 한 産業別 賃金隔差는 韓國의 경우 高賃金集團인 電氣·가스·水道業이 207.8에 이르고 있으나, 日本의 高賃金集團인 電氣·가스·水道業은 142.4이며 臺灣의 高賃金集團인 金融·保險·不動産業은 160.8에 달하여 賃金隔差가 훨씬 좁혀져 있는 실정이다.

〈表Ⅲ-9〉 產業別 賃金隔差

(單位: 圓, %)

區 分	1980	1981	1982	1983	1984	1980~1984 平均 上昇率
全 產 業	176,058 (100.0)	212,477 (100.0)	245,981 (100.0)	273,119 (100.0)	296,907 (100.0)	14.0
續 業	203,281 (115.5)	243,710 (114.7)	268,660 (109.2)	286,419 (104.9)	296,817 (100.0)	9.9
製 造 業	146,684 (83.3)	176,176 (82.9)	202,117 (82.2)	226,790 (83.0)	245,261 (82.6)	13.7
電氣·가스·水道業	282,953 (160.7)	357,083 (168.1)	420,028 (170.8)	484,421 (177.4)	497,918 (167.7)	15.2
建 設 業	257,697 (146.4)	319,767 (150.5)	365,970 (148.8)	387,082 (141.7)	380,550 (128.2)	10.2
都小賣·飲食·宿泊業	211,012 (119.9)	247,240 (116.4)	283,906 (115.4)	311,111 (113.9)	339,895 (114.5)	12.7
運輸·倉庫·通信業	203,495 (115.6)	238,309 (112.2)	271,373 (110.3)	292,194 (107.0)	319,685 (107.7)	12.0
金融·保險·不動產業	281,560 (159.9)	389,664 (183.4)	387,992 (157.7)	417,352 (152.8)	479,600 (161.5)	14.2
社會·個人서비스業	275,280 (156.4)	343,118 (161.5)	409,035 (166.3)	450,421 (164.9)	452,645 (152.5)	13.2

資料: 勞動部, 勞動統計年鑑, 各年度

〈表Ⅲ-10〉 韓國·日本·臺灣間 產業別 賃金隔差 比較

(單位: 圓, NT\$, %)

區 分	韓 國	日 本	臺 灣
續 業	268,660 (132.9)	306,967 (113.9)	15,561 (130.0)
製 造 業	202,117 (100.0)	269,583 (100.0)	11,966 (100.0)
電氣·가스·水道業	420,028 (207.8)	384,010 (142.4)	18,519 (154.8)
建 設 業	365,970 (181.1)	279,601 (103.7)	11,301 (94.4)
都小賣·飲食·宿泊業	283,906 (140.5)	251,989 (93.5)	13,066 (109.2)
運輸·倉庫·通信業	271,373 (134.3)	313,527 (116.3)	13,160 (110.0)
金融·保險·不動產業	387,992 (192.0)	367,042 (136.2)	19,247 (160.8)
社會·個人서비스業	409,035 (202.4)	310,880 (115.3)	9,611 (80.3)

資料: 韓國銀行, 企業經營分析, 1982.

또한 韓國에서는 最低賃金集團이 製造業인데 반하여, 日本은 都小賣·飲食·宿泊業이며 臺灣은 社會·個人서비스業이라는 點이 特徵의이다. 産業別 賃金の 지나친 隔差는 資源 配分の 效率化라는 觀點에서도 是正될 필요가 있다. 특히 電氣·가스·水道業과 社會·個人서비스業과 金融·保險·不動産業의 賃금이 製造業의 2倍가 된다는 것은 韓國 産業 構造의 合理的 調整이라는 次元에서 바람직한 것이 못되며 適切한 是正의 努力이 講究되어야 할 것이다.

### 3) 地域別 賃金隔差

地域別 賃金水準은 全國의 全地域이 서울의 平均 賃金水準에 비하여 모두 낮게 나타나고 있다. 地域別 賃金隔差는 1980年 以後 계속하여 縮小 現狀을 보이다가 1983年에 一時的인 擴大가 나타났고, 1984年에는 다시 縮小되는 樣相을 보이고 있다.

<表Ⅲ-11>에서 서울의 平均賃金指數를 100으로 한 地域別 賃金水準은 서울이 가

<表Ⅲ-11> 地域別 賃金隔差

(單位: 원, %)

區 分	1980	1981	1982	1983	1984	1980~1984 平均 上昇率
全 國	173,150 (84.4)	209,641 (85.9)	244,819 (85.9)	271,178 (85.4)	294,980 (86.1)	14.4
서 울	206,161 (100.0)	244,019 (100.0)	285,082 (100.0)	317,498 (100.0)	342,485 (100.0)	13.8
釜 山	146,115 (71.2)	176,157 (72.3)	207,066 (72.6)	229,430 (72.3)	255,901 (74.7)	15.1
大 邱	-	-	200,156 (70.2)	230,588 (72.6)	259,649 (75.8)	13.9
仁 川	-	-	240,184 (84.3)	252,344 (79.5)	274,660 (80.2)	7.0
京 畿	152,359 (74.3)	183,466 (75.2)	206,795 (72.5)	230,936 (72.7)	253,453 (74.0)	13.7
江 原	195,453 (95.3)	243,599 (99.8)	264,575 (92.8)	301,310 (94.9)	330,205 (96.4)	14.2
忠 北	169,147 (82.5)	199,046 (81.6)	233,740 (82.0)	260,503 (82.0)	290,196 (84.7)	14.5
忠 南	153,196 (74.7)	197,017 (80.7)	218,337 (76.7)	232,708 (73.3)	263,078 (76.8)	10.9
全 北	156,578 (76.8)	184,560 (75.6)	219,186 (76.9)	249,897 (78.7)	260,566 (76.1)	13.8
全 南	176,878 (86.2)	223,320 (91.5)	260,851 (91.5)	276,727 (87.2)	312,411 (91.2)	15.5
慶 北	154,466 (75.3)	192,151 (78.7)	233,432 (81.9)	262,982 (82.8)	277,804 (81.1)	16.1
慶 南	171,815 (83.8)	208,316 (85.4)	257,518 (90.3)	276,360 (87.0)	296,608 (86.6)	14.9
濟 州	174,076 (84.9)	229,031 (93.9)	253,500 (88.9)	305,596 (96.3)	335,826 (98.1)	18.2

註: 月平均賃金은 月平均 特別給與額(前年度 年間特別給與額÷12個月)을 포함한 賃金額

資料: 勞動部, 職種別賃金實態調査報告書, 各年度

장 높고 그 다음에는 濟州, 江原, 全南 順이며, 賃金水準이 낮은 地域은 京畿, 釜山, 大邱 順이다. 1980年부터 4年동안 賃金上昇率이 가장 높았던 地域은 濟州道로서 高賃金産業인 社會·個人서비스業에 從事하는 勤勞者가 많은 原因으로 보여진다.

地域別 賃金隔差는 地域間的 産業構成과 職種構成의 差異를 綜合的으로 반영하는 것이며, 그 地域의 生計費와도 밀접한 關係를 갖는다. 例컨대 서울의 賃金水準이 가장 높은 理由는 金融·保險·不動産業, 社會·個人서비스業, 電氣·가스·水道業 등 高賃金産業이 集中되어 있고 專門技術職, 行政管理職 등 高賃金職種の 比重이 높으며, 또한 生計費가 비싼 地域이기 때문이다.

이와 같은 賃金隔差의 現狀은 불가피한 것이기는 하지만 地域發展에 큰 영향을 미치는 要因이기 때문에 合理的인 産業配置로 地域間的 지나친 賃金隔差를 解消하고 均衡있는 發展을 위해 努力하여야 할 것이다.

## IV. 賃金體系의 實態分析

### 1. 賃金體系의 構造

賃金體系(wage structure)의 意味는 두 가지 側面에서 고려되어지는데, 첫째 形式的인 側面에서 着眼한 것으로 賃金支拂項目의 構成內容이며, 둘째 內容的인 側面에서 着眼한 것으로 個別賃金の 決定基準이다. 前者는 賃金項目이 어떠한 構成을 가지고 支給되는가를 說明하는 것으로서 賃金總額을 基本給과 手當으로 分類될 수 있으며, 後者는 個別賃金の 隔差가 무엇에 의하여 決定되고 그 根據가 되는 基準이 달라짐에 따라 생기는 賃金の 性格 및 特徵을 意味한다. 이와 같은 賃金體系는 賃金の 構成內容과 賃金の 決定基準을 糾明하는 役割過程에서 나타나며, 궁극적인 目的은 從業員의 生活을 保障하는 原則下에서 安定機能을 追求하는 것이며 더 나아가 勞動對價의 原則下에서 同一勞動·同一賃金の 命題를 基準으로 하고 있다.

#### 1) 賃金の 構成內容

韓國企業의 賃金構成은 第2次 世界大戰 以前에서는 俸給 또는 給料라고 불리는 基本給이 原則的으로 그 全部였으며 手當은 있었지만 오히려 例外的인 것에 불과했으나, 歐美諸國에서는 多額의 附加給付로서 退職年金의 拂入金, 有給休暇, 疾病手當, 食事補助費 등



의 附加的 手當 支拂額이 增加하고 있다. 그러나 우리의 복잡한 賃金構成에 비하면 單純한 것이라 할 수 있다.

韓國企業의 賃金構成은 <表Ⅳ-1>에 나타난 바와 같이 基本給과 諸手當의 比率은 75.8:24.2로 나타나고 있다.

<表Ⅳ-1> 産業別 企業規模別 賃金構成 現況 (單位: %)

區 分	定額給與	基本給	諸 手 當							
			業績手當	勤務手當	獎勵手當	生活手當	其他手當			
韓 國	全 體	100.0	75.8	24.2	1.3	6.9	4.3	5.3	6.4	
	産業別	鎭工業	100.0	82.1	17.9	1.7	3.2	4.3	4.2	4.5
		서어비스業	100.0	68.8	31.2	0.9	11.0	4.3	6.6	8.4
規 模 別	中小企業	100.0	81.5	18.5	1.6	5.9	3.3	3.1	4.6	
	大企業	100.0	75.0	25.0	1.3	7.0	4.4	5.6	6.6	
日本	全 體	100.0	81.9	18.1	2.1	4.3	0.8	10.2	0.6	

資料: 韓國經營者總協會, 勞動經濟年鑑, 1985.

産業別로는 3次産業(社會間接資本 및 其他 서어비스業)이 2次産業(鎭工業)에 비하여 定額給與 중 諸手當이 차지하는 比率이 13.3% 포인트 높게 나타났고, 企業規模別로는 基本給의 比重은 大企業이 75.0%, 中小企業 81.5%로서 大企業이 中小企業보다 諸手當의 比率이 6.5% 포인트 높은 것으로 나타났다. 이것은 3次産業 및 大企業이 2次産業 및 中小企業에 비하여 業績手當의 比率이 낮은 反面에 그밖의 勤務手當, 獎勵手當, 生活手當, 其他手當에서 차지하는 比率이 높은데 起因된다. 賃金の 構成을 日本과 比較하면 定額給與 중 諸手當이 차지하는 比率은 韓國이 日本보다 6.1% 포인트 높은 것으로 나타났다. 韓國은 日本에 비해 業績手當 및 生活手當의 比率이 낮은 反面에 勤務手當, 獎勵手當, 其他手當의 比率이 높게 나타나고 있다.

## 2) 賃金の 決定基準

賃金の 決定基準이란 意味에서 賃金體系는 生活給賃金體系와 生産性賃金體系로 區分할 수 있다. 生計費를 賃金決定의 가장 優先的 決定基準으로 하는 生活給賃金體系의 代表的 類型은 年功給體系이며, 반면에 生産性を 賃金決定基準으로 하는 生産性賃金體系의

代表的 類型은 職務給과 業績給體系이다.<sup>16)</sup> 韓國의 賃金體系는 長期屬僱을 前提로 定期昇給制度를 媒介로 하여 學歷, 勤續年數, 年齡 등 주로 屬人的 年功要素를 기초로 하여 形成되었다. 그러나 産業化의 進척으로 勞動市場의 與件이 크게 變化하고 企業間 競爭이 치열하게 됨에 따라 生産性 提高를 통한 企業의 競爭力 維持가 絶실한 課題로 대두하면서 年功給에 대한 再考와 生産性賃金體系에 대한 관심이 크게 높아지고 있다.

韓國經營者總協會가 會員社 437 個 業體를 對象으로 調査한 結果에 따르면, <表Ⅳ-2>에 나타난 바와 같이 賃金體系管理의 採擇率은 年功給이 가장 많았고, 다음으로 職務給, 能率給의 順이었다.

<表Ⅳ-2> 職種別 賃金體系管理의 採擇 現況

(單位: %)

區 分	事務管理職		生産職		單純勞務職	
	1979	1982	1979	1982	1979	1982
年功給體系	73.7	59.3	50.8	50.4	39.5	45.7
純粹年功給	23.8	9.1	10.1	7.8	13.4	16.9
年功給主軸 職務給補完型	31.9	30.7	19.1	19.8	12.7	12.8
年功給主軸 能率給補完型	18.0	19.5	21.6	22.8	13.4	16.0
職務給體系	17.2	30.4	20.8	25.7	30.4	27.6
純粹職務給	2.3	8.9	9.5	4.1	11.2	12.4
職務給主軸 年功給補完型	13.8	16.6	7.6	10.8	9.9	11.5
職務給主軸 能率給補完型	1.1	5.9	3.7	10.8	9.3	3.7
能率給體系	9.2	10.3	28.5	23.9	30.1	26.7
純粹能率給	1.8	1.2	8.2	3.4	9.9	17.2
能率給主軸 年功給補完型	6.9	5.6	10.2	16.4	8.6	6.2
能率給主軸 職務給補完型	0.5	3.5	10.1	4.1	11.6	3.3
合 計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

資料: 韓國經營者總協會, 勞動經濟年鑑, 1984.

16) 韓國經營者總協會, 安定成長과 賃金政策, 1984, pp.60~61.

그러나 單一企業이 同一한 賃金體系를 採擇하는 경우는 적으며, 年功給과 職務給 및 能率給을 混合한 形態가 一般的이었다. 年度別로 살펴 보면, 事務管理職은 年功給의 比重이 減少하면서 職務給과 能率給의 比重이 增加되는 반면에, 生産職에서는 職務給이 增加되고 單純勞務職에서는 年功給이 增加하고 있다.

事務管理職과 生産職에서 年功給의 比重이 減少하고 職務給이 增加한 것은 人事·勞務管理의 合理化 努力을 반영한 것이며, 單純勞務職에서 年功給이 增加한 것은 會社에 대한 歸屬感을 增大시켜 生産性 向上을 도모하고자 하는 努力을 반영한 것이라고 할 수 있다. 그러나 全般的으로 아직도 職種別 賃金體系의 採擇類型에는 基本構造上 變化가 없다. 1982年의 경우 事務管理職은 年功給이 59.3%로 가장 많고, 다음은 職務給이 30.4%, 能率給이 10.3%로 나타났으며, 職務給과 能率給을 採擇하는 경우에도 年功給을 加味시킨 形態로서 最近 生産性을 指向하는 노력에도 불구하고 여전히 年功的인 색채가 강하게 나타나고 있다. 生産職은 年功給이 50.4%, 職務給이 25.7%, 能率給이 23.9% 이었고, 單純勞務職은 年功給이 45.7%, 職務給이 27.6%, 能率給이 26.7%로 나타나고 있다. 특히 單純勞務職은 1979년에 비하여 年功給이 크게 增加된 點이 주목된다.

한편 事務管理職만을 對象으로 한 産業別 賃金體系管理를 살펴 보면, <表Ⅳ-3>에서 나타난 바와 같이 年功給의 경우 建設業이 61.8%, 製造業이 61.3%로 높은 편이며, 鑛業이 41.4%로 가장 낮은 採擇率을 보이고 있다. 이 資料에서 특히 金融·保險·不動産과 運輸·倉庫·通信業 및 都小賣·飲食·宿泊業에서 年功給의 採擇率이 크게 減少된 것은 注目된다.

<表Ⅳ-3> 事務職의 産業別 賃金體系管理 採擇 現況

(單位: %)

區 分	年 功 給		職 務 給		能 率 給	
	1979	1982	1979	1982	1979	1982
鑛 業	50.2	44.4	33.4	33.3	16.4	22.3
製 造 業	74.4	61.3	15.5	30.2	10.1	8.5
建 設 業	66.7	61.8	22.2	20.6	1.1	17.6
都小賣·飲食·宿泊業	72.7	56.5	18.2	30.4	9.1	13.1
金融·保險·不動産業	82.9	56.3	15.4	21.2	1.7	12.5
運輸·倉庫·通信業	70.1	51.6	27.6	41.9	2.3	6.5

資料: 韓國經營者總協會, 勞動經濟年鑑, 1984.

職務給의 경우에는 運輸·倉庫·通信業이 41.9%, 鑛業 33.3%로 높은 採擇率을 보였고, 1979年과 比較하면 製造業과 金融·保險·不動產業에서의 採擇率이 2倍 以上 增加된 것은 두드러진 特徵이라고 할 수 있다. 能率給의 경우에는 鑛業이 22.3%로 가장 높은 採擇率을 나타냈으며, 製造業만이 8.5%로 減少趨勢를 보이고 있다. 여기서 특히 建設業과 金融·保險·不動產業에서 能率給의 採擇率이 크게 增加된 것은 特徵이다.

또한 企業規模別 賃金體系管理의 採擇現況은 <表Ⅳ-4>에서 나타난 바와 같이 대체로 大企業(300人 以上)은 年功給과 職務給의 採擇率이 높으며, 中小企業은 大企業에 비하여 能率給을 많이 採擇하고 있다. 다만 單純勞務職의 경우에서 大企業의 年功給 採擇率이 1979年에 비하여 크게 增加된 것은 注目할만 하다. 이와 같이 大企業에서 中小企業보다 年功給의 採擇率이 높은 理由는 大企業일수록 長期勤續者를 優待하는 경향이 많으며, 從業員數가 많기 때문에 從業員 個人別 職務遂行能力의 評價가 곤란한데서 기인된 것으로 보인다.

<表Ⅳ-4> 企業規模別 賃金體系管理의 採擇 現況

(單位: %)

區 分	企業規模	事務管理職		生 産 職		單純勞務職	
		1979	1982	1979	1982	1979	1982
年功給體系	大 企 業	74.4	62.4	53.9	54.7	46.2	51.8
	中 小 企 業	72.3	55.4	46.1	44.1	30.9	36.7
職務給體系	大 企 業	18.0	30.0	19.2	28.2	31.5	28.3
	中 小 企 業	16.2	31.0	23.3	22.0	29.0	26.6
能率給體系	大 企 業	7.5	7.6	26.9	17.1	22.3	19.9
	中 小 企 業	11.5	13.6	30.7	33.9	40.4	36.7

資料: 韓國經營者總協會, 勞動經濟年鑑, 1984.

## 2. 諸手當의 支給內譯

賃金構成은 基本給과 諸手當(allowance)으로 分類되는데, 이를 區別하는 理由는 賃金を 經濟的 與件과 企業内部的 事情에 따라 彈力的으로 運營하기 위해서 이다.

基本給과 手當은 性格上 다음과 같은 差異를 가지고 있다.

첫째, 基本給은 常規的이며 基本的 性格을 갖는데 비하여 手當은 臨時的이며 補助的 性格을 띤 給付이다.

둘째, 基本給은 全體 從業員을 對象으로 하는데 비하여 手當은 適用對象이 個別 從業員으로 하는 給付이다.

셋째, 基本給은 餘他 諸手當의 算出基礎로 活用되는데 반하여 手當은 基本給을 基礎로 하여 派生된 附加給이다.

넷째, 基本給은 勤勞者의 모든 條件을 綜合하여 그 金額을 決定하나 手當은 特有의 條件만을 반영하여 金額과 種類가 決定된다.

이와 같이 基本給과 手當의 性格이 相異함에도 불구하고, 最近에는 兩者의 分離가 無意味하다는 論難이 일고 있다. 手當의 本來目的이 賃金管理의 伸縮性을 고려한 것이었으나, 最近 大部分의 手當이 固定給의 性格으로 轉換하여 그 本來의 伸縮性을 상실하고 있기 때문이다. 韓國의 勤勞基準法에 規定된 退職金의 算定에서도 企業이 設定한 任意手當의 大部分이 基本給과 同一하게 취급되고 있다. 實際 大部分의 企業에서 상당部分의 手當을 常規的 性格의 賃金으로 支給하고 있는 것이 事實이다.

그러나 비록 基本給과 手當의 分離가 無意味하더라도 다음의 觀點에서 區分할 必要가 있는 것이다.

첫째, 手當의 경우에 따라 年功給體系를 補完·調整하는 手段이 된다는 點이다. 基本給이 철저한 경우 야기되는 弊害를 手當의 調整을 통하여 縮小시킬 수 있다.

둘째, 手當을 目的別로 運營함으로써 經營與件의 變化에 適應할 수 있다는 點이다. 生産性 向上을 위한 能率手當, 物價上昇으로부터 從業員의 生活保障을 위한 物價手當, 缺勤率을 減少시키기 위한 精皆勤手當의 경우이다.

셋째, 從業員의 努力과 報償을 連結시킴으로써 賃金總額의 理解를 增進시킬 수 있다는 點이다.

韓國企業에서 支給하고 있는 手當은 法定手當과 任意手當으로 分類할 수 있다. 法定手當은 勤勞基準法에 明示된 各種 勤勞基準과 관련하여 支給事由가 發生하면 반드시 支給해야 하는 手當으로서, 國家가 勤勞者 保護의 觀點에서 最小限을 規定한 것이기 때문에 企業입장에서 보면 消極的 性格의 手當이라 할 수 있다. 반면에 任意手當은 特有의 目的을 가지고 設定한 것이기 때문에 固有한 經營權의 對象으로 與件에 따라 伸縮性을 가진 積極的 性格의 手當이다.

法定手當에는 解雇豫告手當, 休業手當, 夜間勤勞手當, 延長勤務手當, 休日勤勞手當(週休日手當, 月次手當, 年次手當, 生理手當)이 있으며, 任意手當에는 職責手當, 職務手當,

能率手當, 物價手當, 地域手當, 住居手當, 通勤手當, 家族手當, 獎勵手當, 販促手當이 있다.

또한 手當의 性格에 따라 勤務手當과 生活手當으로 分類하는데, 勤務手當은 從業員의 寄與와 役割을 강조한 것이며 生活手當은 勤務者의 生活保護를 위한 것이다. 勤務手當으로는 職責手當, 販促手當, 職務手當, 能率手當, 職能手當, 特殊勤務手當(法定手當), 資格手當이 있으며, 生活手當에는 家族手當, 地域手當, 住宅手當, 通勤手當, 食代手當, 生活補助手當이 있다.

그리고 手當을 支給하는 目的에 따라 作業誘引手當, 物價補填手當, 生活督勵手當, 福祉厚生手當, 資格者優待手當, 法律에 의한 手當, 職責手當, 特殊勤務手當, 交代勤務手當, 特殊作業手當, 家族手當, 住宅手當, 地域手當, 不就業手當 등으로 分類할 수도 있다.

最近 韓國企業이 支給하고 있는 月定 賃金總額 중에서 附加的으로 支給하고 있는 各種 手當의 比率은 24.2%를 占하고 있다. 各種手當의 支給內容은 <表Ⅳ-5>에 나타난 바와 같이 勤務手當, 獎勵手當, 生活手當, 其他手當으로 分類할 수 있다.

<表Ⅳ-5> 産業別 企業規模別 手當支給 現況

(單位: %)

區 分	勤 務 手 當					獎 勵 手 當	生 活 手 當					其 他 手 當
	職級 手當	特殊作 業手當	特殊勤 務手當	技術 手當	家族 手當		地域 手當	住宅 手當	通勤 手當	生活補 助手當		
韓 國	全 體	54.2	20.5	15.0	49.4	66.2	11.1	12.9	2.2	29.5	29.4	89.9
	産業別											
	續 工 業	53.4	27.3	14.1	44.5	75.0	13.4	10.6	3.0	26.7	29.0	96.3
	서 어 비 스 業	55.4	10.3	16.4	56.8	52.9	7.6	16.2	1.1	33.6	29.9	80.4
規 模 別	中 小 企 業	50.6	13.6	12.5	43.8	63.4	9.6	7.6	1.1	25.4	28.5	86.8
	大 企 業	59.4	30.7	18.8	57.7	70.2	13.3	20.6	3.8	35.6	30.7	94.5
日 本	全 體 (1982)	83.8	14.3	33.8	37.5	60.0	74.9	16.4	44.8	88.2	48.6	19.0

資料: 韓國經營者總協會, 勞動經濟年鑑, 1985.

産業別 手當支給의 경우 3次産業에서 勤務手當 및 生活手當을 支給하는 業體 比率이 生活手當 중 家族手當·住宅手當과 獎勵手當을 제외하고는 2次産業의 水準을 上廻하고 있다. 企業規模別 手當支給의 경우 大企業의 手當支給比率이 모두 中小企業보다 높은데, 이는 大企業이 中小企業에 비하여 基本給 이외에 福祉厚生側面의 手當支給이 많음을 반영하

는 것이다. 한편 韓國企業의 手當支給比率을 日本企業과 比較하여 보면, 勤務手當 중에서 職級手當과 特殊勤務手當을 支給하는 比率에서 큰 隔差를 나타내고 있으며, 또한 生活手當에서는 家族手當·住宅手當·通勤手當·生活補助手當을 支給하는 比率이 크게 隔差를 보이고 있으므로 韓國은 日本에 비하여 勤勞者 福祉厚生側面의 手當支給率이 훨씬 뒤떨어지고 있다.

### 3. 賞與金の 支給現況

基本給 以外에 특별히 基本給에 대한 一定率로 算定하여 追加支給되는 賞與金 (bonus) 의 性格에 대하여 勞使間의 立場에서는 서로 相反된 見解를 가지고 있다. 勞働者側에서의 賞與金은 基本給을 나누어 後給한다는 賃金後拂說을 主張하는 반면에 使用者側에서는 成果配分 또는 勤勞報償說을 강조하고 있다.

現在 韓國企業의 實情에서는 兩說의 主張을 모두 受容하고 있다고 볼 수 있다. 대부분의 企業에서는 基本給에 附加하여 一定率의 賞與金を 支給한다고 固定되어 있다. 이것은 勤勞者들에게 最低生活을 위한 生計費 補助的 性格으로서 經營者의 恩惠의 措置라고 볼 수 있다. 最近 韓國企業의 78%가 賞與金の 定期支給을 實施하고 있으며, 賞與金の 支給을 위하여 每年初 豫算編成時 一定金額을 賞與金の 項目으로 配定하고 있다.

또한 <表Ⅳ-6>에 나타난 바에 따르면 賞與金 支給의 算定基準도 基本給에 職責手當, 時間外手當, 諸手當을 포함시키는 경우도 있다.

<表Ⅳ-6> 産業別 企業規模別 賞與金支給 算定基準

(單位: %)

區 分	基本給	基本給+ 職責手當	基本給+ 時間外手當	基本給+ 職責手當+ 時間外手當	基本給+ 諸手當	計	
全 體	52.6	23.4	5.1	5.5	13.4	100.0	
産 業 別	鑛 工 業	21.4	21.4	7.2	-	50.0	100.0
	製 造 業	53.7	23.2	5.0	5.4	12.7	100.0
	建 設 業	49.5	29.7	5.5	9.8	5.5	100.0
規 模 別	中 小 企 業	53.8	18.3	5.3	6.5	16.1	100.0
	大 企 業	50.7	29.7	4.1	4.1	11.4	100.0

資料: 韓國經營者總協會, 85年 賃金調整動向과 特徵, 1985.

특히 賞與金の支給方法도 個人的 能力과 業績에 따라 差等支給하는 傾向으로 그 性格이 점차 成果配分的인 内容を 강화하고 있다. 韓國企業의 過半數 以上이 差等賞與金 支給方法을 實施하고 있는데, 個人別 差等支給方法은 全 從業員을 對象으로 年間 1~2 回의 業績考課를 實施하여 全從業員의 上位 5%, 中間 90%, 下位 5%의 範圍로 分類하여 賞與金 基本支給率에서 加減措置를 취하고 있다. 部署別 差等支給方法은 個人別 成果測定이 곤란한 部門에 대하여 該當 部署의 業績을 評價하여 目標達成部署와 目標未達部署를 分類하고 基本支給率의 15% 内外에서 相互 差等하여 支給하고 있다.

韓國企業이 1980 年の 경우 年間 支給하고 있는 賞與金の 平均支給率은 335%에 達하고 있으며, 支給率別로는 100% 未滿의 企業은 全體 企業의 1.5%이며, 100~300%의 企業은 29.8%이며, 300~600%의 企業은 65.6%이며, 600% 以上の 企業은 3.1%인 것으로 나타나고 있다. 1983 年 全産業 月平均 賃金總額 中 賞與金の 比率은 13.9%이고, 全體企業에서 支給한 賞與金 總額은 約 3兆3千億원으로 集計되어지고 있다.

#### 4. 退職金の 運營現況

企業에서 使用者가 從業員에게 雇傭關係가 끝날때 支給하는 一定額의 給與인 退職金 (retirement benefits)의 性格에 대하여 勞使間의 立場에서는 서로 相反된 見解를 가지고 있다. 勞動組合側에서는 賃金後拂說 내지 生活保障說을 主張하는 反面에 使用者側에서는 功勞報償說을 강조하고 있는데, 일반적으로는 在職중의 功勞와 退職後의 生活保障이라는 綜合的인 性格이 있다고 보고 있다.

韓國의 退職金制度는 私企業보다 國營企業에서 먼저 施行되었다고 할 수 있으며, 그 후 民間企業에 보급되었던 것으로 보인다. 退職金制度는 1961 年 12 月 4 日에 勤勞基準法을 改正하여, 同法 第 28 條에 退職金 支給을 法規로써 義務化하고 繼續勤勞年數 1 年에 대하여 30 日分 以上の 平均賃金을 支給하도록 規定한데서 一般化가 촉진되었다고 볼 수 있다.

退職金支給率은 강제적인 法定率과 企業 임의적인 累進率로 區分할 수 있는데, 1984 年에 韓國開發研究院이 調査한 바에 따르면<sup>17)</sup> 全企業의 21.6%가 累進率을 適用하고 있으며 法定率은 78.4%였다.

17) 閔載成·朴宰用, 退職金制度의 問題點과 改善方向, 韓國開發研究院, 1984, p.44.



또한 退職金은 平均賃金을 基準으로 勤續年數에 따른 支給率로서 算定하여 支給되므로 退職金 支給率은 退職金 支給水準에 直接的인 영향을 주게 된다.

〈表Ⅳ-7〉 勤續年數別 退職金 支給率 (單位: 個月分)

區 分	5 年	10 年	15 年	20 年	25 年	30 年
全 企 業	5.39	10.99	16.95	23.05	29.15	35.22
累進率適用企業	6.36	14.63	24.15	34.29	44.48	54.48
公務員과同一	7.50	15.50	24.00	33.00	42.50	52.50
一般累進率	6.13	14.46	24.18	34.55	44.88	54.88
最大累進率	10.00	28.00	50.00	75.00	100.00	120.00
最小累進率	5.00	10.00	15.00	20.50	25.50	30.50

資料: 韓國經營者總協會, 勞動經濟年鑑, 1985.

〈表Ⅳ-7〉에서 全體 企業의 平均退職金 支給率은 5年 勤續에 5.39 個月分, 10年 勤續에 10.99 個月分, 20年 勤續에 23.05 個月分, 30年 勤續에 35.2 個月分으로서 法定率보다 약간 높은 支給率을 보이고 있다. 30年 勤續을 基準으로 할 경우 累進率 適用 企業의 平均退職金 支給率은 54.48 個月分으로서 法定率보다 1.8倍 정도 높게 나타났으며, 最大累進率 適用企業은 法定率의 4倍가 되는데 비하여 最小累進率 適用企業은 法定率보다 0.5 個月分만 追加되는 것으로 나타나 累進率 適用企業間의 支給率에 많은 差異가 나타나고 있다.

韓國企業에서는 企業會計原則에 따라 每年 退職給與充當金을 設定하고 設定된 退職給與充當金 중에서 當年度 退職金을 支拂하게 된다. 〈表Ⅳ-8〉에 나타난 바와 같이 退職金을 支拂하고 남은 退職給與充當金은 會社內에 留保하거나 金融·保險機關에 積立하고 있다.

〈表Ⅳ-8〉에 의하면 調查對象企業의 21.2%는 退職給與充當金을 設定하지 않고 企業의 人件費나 管理費 중에서 退職金을 支拂하고 있으며, 나머지 78.8%의 企業은 退職給與充當金을 設定하고 있다. 또한 退職給與充當金을 會社內에만 留保하고 있는 企業은 全體企業의 48.4%로서 거의 절반을 차지하고 있으며, 社外 機關에 積立하고 있는 企業은 8.9%에 불과한 것으로 나타나고 있다. 결국 全體企業 중에서 8.9%를 제외한 91.1%의 企業은 退職給與充當金을 設定하지 않거나 또는 設定하여도 社內에만 留保하고 있어서 企業이 倒産할 경우 退職金 支給에 대한 保障성이 미흡한 실정에 있다.

〈表Ⅳ-8〉 退職給與充當金の積立現況

(單位: 百萬元, %)

區分	調査企業數	對象勤勞者數	積立金額			企業當平均積立金	勤勞者當平均積立金
			社內留保額	社外留保額	合計		
社內留保	814 (48.4)	589,348 (49.4)	788,885 (62.0)	—	788,885 (49.7)	969.1	1.399
社外留保	150 (8.9)	78,761 (6.6)	—	83,482 (26.5)	83,482 (5.3)	556.6	1.059
金融機關	35 (2.1)	10,786 (0.9)	—	6,623 (2.1)	6,623 (0.4)	189.2	0.614
保險機關	83 (4.9)	47,418 (4.0)	—	61,279 (19.5)	61,279 (3.9)	738.2	1.292
其他機關	10 (0.6)	1,665 (0.1)	—	422 (0.1)	422 (0.0)	42.2	0.253
機關混合	22 (1.3)	18,892 (1.6)	—	15,158 (4.8)	15,158 (1.0)	689.0	0.802
社內外留保混合	361 (21.5)	411,187 (34.5)	484,103 (38.0)	231,420 (73.5)	715,533 (45.0)	1,982.1	1.740
未設定	357 (21.2)	112,585 (9.5)	—	—	—	—	—
合計	1,682 (100.0)	1,191,881 (100.0)	1,272,988 (100.0)	314,902 (100.0)	1,587,890 (100.0)	944.0	1.332

資料: 韓國經營者總協會, 勞動經濟年鑑, 1985.

## V. 賃金管理의 改善方案

지금까지 韓國企業의 賃金管理實態를 分析하기 위하여 먼저 賃金構造의 側面에서 企業內 賃金構造와 企業間 賃金構造를 考察하였고, 賃金體系의 側面에서 賃金體系의 構造, 諸手當, 賞與金, 退職金의 現況을 檢討하였다. 이 같은 分析過程에서 提起된 여러 가지의 問題點에 대한 改善方向을 다음과 같이 提示한다.

### 1. 賃金構造의 改善策

賃金構造의 側面에서 企業組織 全般의 地位隔差는 勞務管理의 集權體制的인 制度的 性向과 급속한 成長이 초래한 不均衡에 의하여 상당히 심하게 나타나고 있다. 이러한 賃金隔差는 勤勞者 個人間的 教育年限, 扶養責任, 職場에 대한 貢獻度에 비례하여 適正한 隔差를 유지하는 것이 人事·勞務管理의 合理化라는 觀點에서 바람직하며 衡平의 原則에도 부합된다고 볼 수 있다. 그러나 지나친 隔差는 低賃勤勞者들에게 勤勞意欲의 弱化和 勞動移動의 增加를 가져옴으로 生産性 向上에 障礙要因이 될 뿐만 아니라 勞使關係의 安定化

에 저해를 초래한다.

賃金隔差는 여러 特性에 따라서 分類될 수 있는데, 특히 問題로 부각되고 있는 것은 學歷·職種別 賃金隔差이다. 이들 隔差는 그릇된 不合理한 慣行이나 制度에도 큰 原因이 있으며 年功과 學歷을 同一視하는 人力評價의 觀念과 性別 差別의 오랜 傳統觀念 등이 복잡하게 작용하고 있는 것이다.

따라서 이러한 問題點을 是正하기 위해서 다음의 改善策이 要求된다.

① 性別 隔差는 女性勤勞者의 育兒를 위하여 保育施設의 擴大와 有給休職制를 制度化하며, 勤勞·就業條件과 昇進制度 등의 不合理한 雇傭差別慣行을 撤廢하여야 한다.

② 年齡別 隔差는 보다 科學的이고 合理的인 方法에 의하여 年齡別 世帯人員과 扶養家族數를 基準으로 한 勤勞者의 라이프 사이클 (life cycle) 모델인 年齡別 世帯模型 (family cycle) 을 고려하여야 하고, 年功序列給 賃金體系를 再檢討하여 年功과 함께 韓國 實情에 알맞는 職務와 能力部門의 要素를 가미시킨 綜合給體系를 본격적으로 開發·導入하여야 한다.

③ 學歷別 隔差는 勤勞者의 學歷이 採用·昇進 및 教育訓練의 基準으로 使用하고 있는 雇傭慣行을 完化하여서 일단 採用된 後에는 勤勞者의 特性보다는 勤勞者가 遂行하고 있는 職種, 職務內容, 職務成果에 따라 賃金水準을 決定하는 標準모델을 研究·開發하여 大企業부터 實施해 나가야 한다.

④ 職種別 隔差는 中小企業이 勞動市場의 慣行을 점차 大企業 쪽으로 接近시켜 勤勞者들의 勤勞意欲을 고취시키고 單純勞務職의 賃金體系 改善을 통하여 勤勞者의 移職率을 낮추도록 노력하여야 하며, 大企業은 優秀人力의 유치를 위한 賃金水準의 경쟁을 자제하고 賃金이외의 福祉厚生事業의 擴大에 주력하여야 한다.

⑤ 企業規模別 隔差는 中小企業의 育成을 통해 企業環境變化를 이루는 産業政策的인 배려가 필요하며, 企業經營政策에 의해 中小企業의 勞動市場慣行이 점차 大企業쪽으로 接近시키는 所得分配가 이루어져야 한다.

⑥ 産業別 隔差는 低賃金産業이 下厚上薄型 賃金調整方式을 채택하여 生活給을 실현시키고, 高賃金産業은 賃金上昇의 幅을 좁히며 福祉厚生 施設의 擴充에 노력하여야 한다.

⑦ 地域別 隔差는 全國에 걸쳐서 均衡的인 産業配置의 合理化로 地域間 均衡發展의 도모와 함께 勞動組合의 勢力도 全國에 고르게 擴大시켜 나가야 한다.

## 2. 賃金體系의 改善策

韓國企業이 가지고 있는 賃金體系面의 問題點은 첫째, 勞使間 모두가 賃金水準에만 주로

관심을 갖고 있으나 賃金の 構成要素에는 무관심하였다. 따라서 賃金體系는 合理的인 기준에 따라 體系化되지 않고 있으며, 賃金體系의 重要性에 대한 認識도 부족한 편이다. 둘째, 賃金總額 중에서 基本給이 차지하는 比重이 낮음으로써 勤勞者에게는 所得의 安定性和 計劃性이 결여되고, 使用者에게는 賃金管理의 豫測性도 결여되고 있다. 이와 같은 原因은 賞與金과 退職金 등의 算出基準을 줄이기 위해서 基本給을 낮추고 手當을 늘리는데 기인되고 있다. 세째, 學歴과 年齡 및 勤續年數 등에 의한 屬人給과 年功序列의인 要素가 너무 강하게 나타나고 있다. 따라서 企業內 賃金隔差도 심하며, 企業의 人件費 加重으로 인한 經營負擔, 長期勤續者 위주의 賃金體系로 勤勞靑少年의 不滿과 士氣低下, 賃金の 인센티브機能이 약화되고 있다. 또한 企業間 賃金體系의 構成이 크게 다르고 복잡한 手當構成과 支給基準에도 일관성이 결여되어 있다.

따라서 이러한 問題點을 是正하기 위해서 다음의 改善策이 要求된다.

① 근본적으로 현재의 年功基準이 支配的인 綜合給의 方向은 유지하되 基本給 部門에서 年功과 職務, 能力部分을 分離 運營하는 方法을 고찰해 볼 필요가 있다고 판단된다. 또한 이 制度는 能力評價制度, 資格 및 職務評價制度, 經歷開發制度가 뒷받침됨으로써 그 實效가 기대된다고 생각된다.

② 調整手當과 定額手當 등 基本給 性格이 강한 固定的·一率的인 手當을 基本給으로 흡수하고, 賃金調整時 賃金引上財源을 手當이나 賞與金의 引上보다 基本給의 引上에 重點을 두어야 한다.

③ 手當體系를 정비하여 單純化 시킨다. 現行 手當體系는 基本給의 補助的 手當과 業務關聯手當, 生産獎勵手當, 生活補助手當으로 分類할 수 있는데, 앞으로는 職務·能力要素의 擴大로 職務關聯手當을 基本給으로 흡수시키고 基本給의 補助的 手當은 基本給화한다. 결국 手當體系는 勤勞者의 노력에 상응시킴으로써 勤勞意欲과 生産性 向上 및 雇傭安定에 기여할 수 있도록 改善하고 賃金引上은 手當의 新設 또는 增額方法보다 基本給의 上向調整 方法으로 改善시킨다.

④ 超過勤勞를 점진적으로 縮小시킨다. 長期間의 勤勞보다 單位時間當 生産量을 높일 수 있도록 勤勞時間의 效率化를 推進한다.

⑤ 賞與金制度를 改善시킨다. 現行 賞與金制度는 慣行的·固定的 性格이 강해 賃金の 補助的 性格이 있으며 職種·職級間에 差等支給率을 適用하는 事例가 많은데, 이는 成果配分制度和 연결시켜 成果에 따라서 賞與金의 支給率을 결정하는 方向으로 나가야 한다. 또한 成果測定은 事業體 單位나 部署別로 勞使協議에 의하여 測定하며, 이에 成果指標는 賣出額 增加率, 附加價值 增加率, 經費節減額, 賣出額 利益率, 生産性 上昇率 등에서 複數

指標를 選擇하여 活用한다. 長期的으로 賃金補助의 性格을 갖고 있는 賞與金을 基本給으로 흡수·통합시키는 方向으로 나가야 한다.

⑥ 退職金制度는 退職金支給率의 무절제한 累進率 適用으로 企業支拂能力을 압박하는 要因을 退職年金制度의 擴大로 해결하여야 할 것이며, 退職金 財源調達方法도 準備積立金制度에 의하는 것이 바람직하며, 財源運營方法은 社內留保에서 社外積立으로 전환하여야 한다. 또한 政府는 退職給與充當金 全額에 대하여 稅制惠擇의 배려도 필요하다. 그리고 一律的인 停年制를 지양하여 從業員의 職務遂行 能力을 기준으로 職種·職級別 停年制를 開發하고, 退職者의 活用方案으로서 囑託制나 파트타임制 등의 再雇傭制를 채택할 수도 있다. 停年延長에서 야기되는 退職金累増과 人件費 增加의 制約要因은 生産性을 반영할 수 있는 給與體系와 退職金制를 合理的으로 調整하여야 한다.

## VI. 結 論

韓國經濟의 급속한 成長과 發展은 經濟規模 및 企業規模를 擴大시켰을 뿐만 아니라 産業構造의 變化를 促進하고 있다. 더욱이 産業社會의 技術革新 進展과 勞動市場의 勞動力 需給構造의 變化, 勞動力 流動化 등은 企業의 賃金管理 合理化와 適正化를 더욱 절실히 要求하고 있다.

賃金制度는 國家의 産業構造, 生産方式, 勞動力構成 및 勞使關係 등 經濟·社會的 기반 위에서 形成되는 것으로서 個別 企業의 自主的 勞使對等 決定을 原則으로 하고 있다. 흔히 資本主義經濟에 있어서 勞使關係는 賃金問題로 相衝된 利害關係를 가지는 경우가 있는데, 이는 원만한 勞使關係를 저해할 뿐만 아니라 勞使紛糾의 直接的인 原因이 되기도 한다. 따라서 勞使雙方이 相互 理解할 수 있는 合理的인 賃金制度의 確立과 效果的인 管理를 위한 方案을 摸索하는 것이 重要的 課題라고 할 수 있다.

1986年의 賃金調整을 앞둔 勞·使·政의 視角을 살펴보면 첫째, 韓國勞動組合總聯盟은 「賃金指針」에서 ① 最低生計費의 確保, ② 15萬원 未滿의 賃金 一掃를 위한 最低賃金制 實施, ③ 賃金隔差 解消, ④ 基本給 比率을 90% 以上으로 높여 賃金體系의 合理化, ⑤ 時間外勞動 割増率 最低 50% 適用을 提示하였으며, 둘째 韓國經營者總協會는 「賃金調整方向」에서 ① 大卒初賃과 事務·管理職의 賃金は 凍結, ② 低賃 生産職 勤勞者의 賃金은 生産性 向上 水準인 5~7.4% 線 引上, ③ 10萬원 未滿 低賃의 完全解消, ④ 業種別 勞使自律에 의한 賃金引上을 提示하였고, 또한 全國經濟人聯合會는 「新年記者會見」을 통

하여 賃金引上보다는 賃金隔差의 解消를 重視하며 競爭國 水準을 고려한 適正水準의 賃金引上을 실현할 것이라고 示唆하였다. 세째, 政府의 賃金政策 基本方向은 賃金構造와 職種間 隔差를 改善하는 同時에 低賃을 解消하는 것으로 要約된다. 勞動部는 「賃金調整 指導 指針」을 통해 ① 賃金引上은 勞使間 自律交渉에 의하도록 誘導, ② 大卒初賃과 事務·管理職의 賃金은 凍結, ③ 10 萬원 未滿 低賃金을 解消키 위한 강력한 行政指導를 펴나갈 것을 명백히 하였다. 또한 계속 論難의 對象이었던 最低賃金制를 단계적으로 低賃生産職種부터 實施하여 1988 년에는 全面的인 實施를 한다고 發表하였다.

現在 韓國經濟는 不況으로 인하여, 1985 年 1~9 月 사이에 1,913 個 業體에서 總 8 萬 2,433 名의 勤勞者가 解雇된 이 時點에서 賃金問題보다도 雇傭擴大가 急先務일 것이나 그 동안 韓國企業의 體質改善을 위한 重要한 계기로 받아들여 賃金管理의 再定立이 時急하다고 생각된다.

全般的으로 韓國企業의 賃金管理는 人力의 安着과 育成보다 誘引과 活用에만 注力해 온 政策을 취해왔다. 少數人力에 대해서는 人力誘引 競爭으로 大卒初賃 引上을 가열시켰고, 多數人力에 대해서는 最低賃金의 支給으로써 學歷別 職種別 隔差를 擴大시켰다. 이러한 時期에 무리한 賃金引上 要求보다는 雇傭安定에 勞使가 最善을 다하면서 高度成長期에 크게 높아진 大卒初賃과 事務·管理職의 賃金水準을 自制하고 低賃生産職의 賃金引上에 관심을 집중시키면 심한 賃金隔差도 完化될 것이다. 또한 賃金隔差에 있어 學歷보다 年齡差가 더 크다는 것은 生活給의 賃金體系로서의 年功給型이 支配하고 있다는 것을 意味하며, 이와 같은 경향은 아직도 生計費 充足이 못되어 賃金의 基本機能을 다할 수 없는 條件에 있기 때문에 現行 年功給을 主軸으로 한 綜合給 方向은 그대로 維持하되 職務와 能力要素를 반영하여야 한다. 이는 基本的으로 基本給 部門에서 年功과 職務, 能力部分을 分離하여 運營하는 方法을 考察할 필요가 있다. 또한 이러한 方法에는 能力評價制度, 資格 및 職務評價制度에 의하여 뒷받침되어야 하고, 특히 專門職의 活用을 위한 經營內的인 條件이 갖추어질 때 그 效果를 기대할 수 있으며, 그 외에 人力計劃과 開發에 의한 經歷開發制度가 導入됨으로써 그 效果가 기대된다고 생각된다.

또한 變則的으로 多樣화된 各種 手當들도 基本給에 흡수·統合시켜 賃金體系의 正常化를 이룩하여야 하며, 賞與金은 經營成果와 生産性 寄與度에 따라 그 支給率을 決定하는 인센티브制度로 改善하여야 한다. 그리고 退職金은 財源調達을 準備積立金制에 의하여야 하며, 運營도 社外積立制에 의하는 制度的 裝置가 필요하며, 또한 退職金支給率의 累進 問題는 退職年金制의 積極적인 開發·導入으로 解決하여야 한다.

그러므로 이와 같은 方向에서 韓國의 産業構造와 雇傭構造의 特殊性, 社會的인 風土 및 慣行에 따라 生成하여 發展한 年功給體系의 長點을 最大限 고려하여서 職務와 能力要素를 加味하는 賃金管理가 바람직하다.

## 參 考 文 獻

1. 姜正大, 現代賃金管理論, 博英社, 1985.
2. 金範國, 職務給에 관한 考察, 經營論集(第6號), 濟州大學校 社會科學大學 企業經營研究所, 1976.
3. 閔載成·朴宰用, 退職金制度의 問題點과 改善方向, 韓國開發研究院, 1984.
4. 朴世逸, 女性 勞動市場의 問題點과 男女別 賃金隔差分析, 韓國開發研究(第4卷 第2號), 韓國開發研究院, 1982.
5. 朴世逸·張昌元, 勞動組合이 賃金 및 生産性에 미친 影響分析, 韓國開發研究(第5卷 第2號), 韓國開發研究院, 1983.
6. 慎侑根, 韓國企業의 特性과 課題, 서울大學校出版部, 1984.
7. 趙炳泰, 女子勞務管理論, 博英社, 1983.
8. 勞動部, 職種別賃金實態報告書, 各年度.
9. 勞動部, 勞動統計年鑑, 各年度.
10. 韓國經營者總協會, 勞動經濟年鑑, 各年度.
11. 韓國經營者總協會, 安定成長과 賃金政策, 1984.
12. 韓國經營者總協會, 賃金調整動向과 特徵, 1985.
13. 韓國銀行, 企業經營分析, 1982.
14. 日本 勞働省, 賃金構造基本統計, 各年度.
15. Blinder, A. S., Wage Discrimination; Reduced Form and Structural Estimates, The Journal of Human Resources, 1973.
16. Foran, T. G., Unionism and Wage Differentials, Southern Economic Journal, 1973.
17. Fuchs, V. R., Hourly Earnings Differentials by Region and Size of City, Monthly Labor Review, 1967.
18. Gustman, A. L. & Segal, M., The Skilled-Unskilled Wage Differentials in Construction, Industrial and Labor Relations Review, 1974.
19. Kalachek, E. & Rains, F., The Structure of Wage Differences Among Mature Male Workers, The Journal of Human Resources, 1976.



20. Reder, M.W., The Theory of Occupational Wage Differentials, American Economic Review, 1955.
21. Reder, M.W., Wage Differentials; Theory and Measurement, National Bureau of Economic Research, 1962.
22. Ross, A.M., The Influence of Unionism Upon Earnings, Quarterly Journals of Economics, 1948.