



숫자로 보는 임금 동향

임금근로자의 임금 및 4월말 임금교섭 현황



통계청에서 실시하는 「2013년 3월 경제활동인구조사 근로형태별부가조사」에 따른 임금근로자의 임금 수준을 살펴보면

- ☀ 임금근로자의 2013년 1~3월 월평균 임금은 217만1천원으로 2012년 1~3월 월평균 임금(211만3천원)에 비해 2.7%(5만8천원) 증가하였습니다.
- ☀ [정규직·비정규직] 정규직 근로자는 253만3천원으로 전년동월보다 3.2%(7만9천원)증가하였고, 비정규직 근로자는 141만2천원으로 1.4%(2만원) 감소하였습니다.
- ☞ 비정규직 근로자 중에서는 한시적 근로자의 월평균 임금이 159만1천원으로 높게 나타난 반면, 시간제근로자는 65만1천원으로 낮았습니다.
- ☞ 전년동월과 비교하여 시간제 근로자는 4.8%(3만원), 비전형근로자는 1.6%(2만1천원) 증가한 반면, 한시적 근로자는 2.3%(3만7천원) 감소하였습니다.

< 근로형태별 월평균 임금(명목임금) >

(단위: 만원, %, 전년동월대비)

	임금근로자	정규직	비정규직	근로형태				
				한시적	기간제	비기간제	시간제	비전형
'13. 1~3월 평균	217.1	253.3	141.2	159.1	159.3	158.6	65.1	137.0
증감	5.8	7.9	-2.0	-3.7	-0.9	-11.9	3.0	2.1
증감률	2.7	3.2	-1.4	-2.3	-0.6	-7.0	4.8	1.6
'12. 1~3월 평균	211.3	245.4	143.2	162.8	160.2	170.5	62.1	134.9

\* 이 자료는 근로형태별 근로자 전체의 최근 3개월간의 월평균 임금으로, 성·연령·학력·경력·근속기간·근로시간 등 근로자 개인의 특성차이가 고려되지 않았으므로 월평균 임금간의 단순비교를 통해 임금격차를 산정하는데 활용하는 것은 부적절하며, 임금격차와 관련해서는 고용노동부의 「고용형태별 근로실태조사」 시간당 임금격차 분석결과와 통계청 「근로형태별 부가조사」의 월평균 임금격차 분석결과를 참고

Q&A



**‘한시적근로자’, ‘시간제근로자’, ‘비전형근로자’는 어떻게 다른가요?**

☀ **비정규직근로자**는 1차적으로 고용형태에 의해 정의되는 것으로 한시적 근로자, 시간제 근로자, 비전형 근로자 등으로 분류됩니다.

(출처: 통계청 「경제활동인구조사 근로형태별부가조사 용어설명」)

- ☞ ‘한시적근로자’는 근로계약기간을 정한 근로자(기간제근로자) 또는 정하지 않았으나 계약의 반복 갱신으로 계속 일할 수 있는 근로자와 비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 근로자(비기간제근로자)를 포함합니다.
- ☞ ‘시간제근로자’는 직장에서 근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정 근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자로, 평소 1주에 36시간 미만 일하기로 정해져 있는 경우가 해당됩니다.
- ☞ ‘비전형근로자’는 파견근로자, 용역근로자, 특수형태근로종사자, 가정 내(재택, 가내) 근로자, 일일(단기)근로자가 해당됩니다.



**산업현장에서 임금교섭은 어떻게 진행되고 있나요?**

☀ ‘13년 4월말까지 임금교섭 타결률은 7.6%로 나타났습니다. 전년동월(6.5%)과 비교해 보면, 1.1%p 빠르게 진행되고 있는 것입니다.

☀ **협약임금 인상률**은 4.5%로 전년동월(5.7%)에 비해 1.2%p 하락한 것으로 나타났습니다. [공공부문 2.9%(전년동월 4.9%), 민간부문 4.6%(전년동월 5.7%)]

☞ [업종별] 하수·폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업(6.5%), 도·소매업(5.6%), 숙박 및 음식점업(5.6%), 제조업(5.2%), 사업시설관리 및 사업지원 서비스업(5.1%), 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업(4.9%) 등 6개 업종은 전산업의 평균인상률(4.5%)보다 높았으나, 금융 및 보험업(1.4%), 전문, 과학 및 기술서비스업(1.5%), 운수업(1.8%) 등 9개 업종은 낮은 것으로 나타났습니다.

☞ [규모별] 300인 이상 사업장의 인상률은 4.6%인 반면 300인 미만 사업장의 인상률은 4.5%로 300인 이상 사업장의 인상률이 0.1%p 더 높게 나타났습니다. 특히, 1,000인 이상 기업과 300인 이상 500인 미만 기업이 4.8%로 가장 높았고 500인 이상 1,000인 미만 기업이 3.1%로 가장 낮았습니다.

☀ 4월말까지 현재 임금교섭을 타결한 사업장(730개소) 중 임금을 동결하거나 감소한 사업장은 16.7%(122개소)로 전년동월(11.9%, 69개소) 대비 4.8%p 증가하였습니다.

※ 임금 동결감소 사업장 비율: (‘08)13.7% → (‘09)45.1% → (‘10)14.3% → (‘11)12.1% → (‘12)14.9%



이 달의 임금이슈

일본의 임금 장기하락 배경 및 전망



'13.4월 한국은행 동경사무소에서 발표한 「일본 임금의 장기하락 배경 및 전망」 보고서를 살펴보면,

- ☀ 일본의 명목임금은 버블 붕괴 이후 경기침체가 장기간 이어지면서 대체로 하락세를 지속하여 '12년도 임금수준은 '97년에 비해 12.8% 하락하였습니다.
- ☀ 최근 기업실적이 개선되면서 취업자 수가 늘어나고 보너스지급이 확대되고 있으나 전반적인 임금상승으로는 이어지지 못하는 상황입니다.
- ☞ 주요 기업들의 임금협상 결과, 금년도 기본급(호봉 상승분 포함) 인상률이 지난해 (1.94%)와 비슷한 1.91%에 그칠 것으로 조사되었습니다.



일본의 임금하락은 '90년대 버블 붕괴 및 글로벌화 진전 등으로 대내외 경쟁이 심화됨에 따라 기업들은 코스트 절감을 위해 인건비 억제 노력을 지속하였기 때문입니다.

- ☀ 기업의 해외이전이 늘어나고 외국인의 일본주식 보유가 증가한 점도 노동분배율\*을 낮추는 요인으로 작용하였습니다.

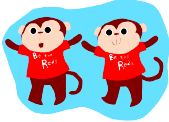
\* 노동분배율: 국민경제 전체에 있어서 또는 개개의 산업이나 기업에 있어서 생산된 소득 중에서 노동에 배분된 몫의 비중

- ☀ '90년대 중반 이후 파트타임 및 계약직 등 비정규직 고용이 급증하면서 전체 고용자의 35%를 차지하였고, 경기침체가 장기화됨에 따라 기업들이 정규직의 채용을 억제하거나 희망퇴직을 유도한 반면 임금이 저렴한 비정규직은 고용이 확대되었습니다.
- ☞ 기업들의 근로자 해고가 어려운 점도 정규직의 채용을 억제하였고, 경제의 서비스화 및 기업의 효율성 추구경향이 강화되면서 노동수요가 임금수준이 낮은 비제 조업을 중심으로 확대되었습니다.



이와 같이 '90년대 후반 이후 일본의 지속적인 임금하락은 경기침체 외에 기업의 인건비 억제경향, 고용유지 우선의 노동시장 등 구조적요인이 복합적으로 작용한 것입니다. 대다수 시장참가자들은 최근의 기업실적 개선이 근로자의 임금인상으로 이어지기에는 역부족이라는 견해입니다.

- ☀ 한편 아베 정부는 기업실적 호전이 고용증대 및 임금인상을 통해 소비증대로 이어질 수 있도록 다양한 임금인상 유인책을 강구하고 있습니다.



좋은 일터

‘따뜻한 성과주의’ 조직문화 구축!!



T사는 유통솔루션 및 정보서비스를 제공하는 임직원 39명의 직원이 근무를 하고 있는 소규모 사업장입니다. T사는 전 직원 20명 이내의 가족적인 조직이었으나 최근 2년 사이 직원이 39명으로 급격히 증가하는 등 기업의 비약적 성장과 함께 직원이 늘어나면서 가족적인 공동체 문화에서 벗어나 보다 관리시스템 중심적인 기업의 문화를 확산시키기 위해 임금직무체계를 개선하였습니다.



T사는 연공서열을 중시하는 가족적인 문화가 자리잡고 있고 임금테이블과 평가시스템이 없었습니다. 기업의 실적에 따라서 경영자가 개별적으로 임금을 결정하였는데, 직원이 사장 눈치만 보는 일이 발생하고 임금을 둘러싼 직원 간 갈등이 증폭되거나, 일하고자 하는 의지가 저하되는 경우가 발생하였습니다. 이와 더불어 회사의 발전을 위한 고급인력의 적극적인 채용이 힘들었습니다.



T사는 현행 연공급 직급체계를 역할급형 등급체계로 개선했습니다. 승진체계는 현행 연공에 따른 승진에서 성과와 역량에 준한 승진체계로 개선했습니다. 임금체계는 직급별 호봉테이블을 작성한 후 브로드밴드형 임금테이블로 전환을 했습니다. 각 직급별 초임을 토대로 1호봉 상승 시 호봉승급액이 증가하도록 했으며, 기본 피치가 넘게 되면, 80% → 50% → 20% 수준의 호봉승급액이 차감되는 방식으로 설계를 했습니다. 이후 직급별 호봉테이블을 브로드밴드형 임금테이블로 전환을 해서 승진에 따른 임금상승보다 밴드 내에서의 성과에 따른 보상으로 동기부여를 추구하도록 했습니다.



T사는 성과와 역량을 토대로 한 평가체계를 구축했습니다. 부서별 회의를 통해 부서의 직무를 확정하고, 직무별 직무기술서와 직무명세서를 작성했습니다. 그리고 직무에 대한 직무목표를 정하고, 직무목표 달성여부를 파악할 수 있는 성과지표를 도출했습니다. 성과지표를 통한 보상시스템을 구축하여 임금산정의 정당성을 확보했습니다.



T사는 임금체계 개선을 통해 성과주의 문화를 확산하고, 직원이 공감할 수 있는 평가보상시스템을 통해 함께 성과를 만들고 더 많이 나누는 기업문화를 형성해 나갈 것으로 기대됩니다.