

보도 일시	2023. 2. 2.(목) 10:30 2023. 2. 2.(목) 석간	배포 일시	2023. 2. 2.(목)	
담당 부서	노사협력정책관 노사협력정책과	책임자	과 장	김수진 (044-202-7587)
		담당자	서기관 사무관	구현경 (044-202-7588) 박경구 (044-202-7597)
담당 부서	고용지원정책관 노동시장조사과	책임자	과 장	정향숙 (044-202-7240)
		담당자	사무관 주무관	장영미 (044-202-7324) 정상현 (044-202-7241)

미래세대를 위한 임금체계 개편 본격 추진, 이중구조 개선 첫걸음으로 상생임금위원회 발족 - 학계, 현장 전문가 힘 모아 실천적 방안 만든다.

- ☐ 임금격차 해소, 임금체계 개편을 위한 정책적 개편방안 논의 본격 시작
- ☐ 단기적 대책과 함께 ‘상생임금 확산 로드맵’ 발표

고용노동부(장관 이정식)는 2.2.(목)에 임금의 공정성 확보와 격차 해소 등 이중구조 개선과 임금체계 개편 등 임금 문제를 총괄하는 중심 논의체로 「상생임금위원회」를 발족했다고 밝혔다.

* (일시·장소) 2.2.(목) 9:00, 프레스센터플라자 18층 외신기자클럽(서울 중구 세종대로 124)

위원회는 고용노동부 장관과 이재열 교수(서울대 사회학과)가 공동위원장을 맡았으며, 위원회 위원은 학계, 현장 등 다양한 분야의 전문가뿐만 아니라 정부 관계부처도 포함하여 구성하였다.

* 위원회 위원은 불임 참조

이날 발족식에서는 공동위원장을 맡은 고용노동부 장관과 이재열 교수(서울대 사회학과)가 모두발언을 통해 ‘상생임금위원회’의 역할과 중요성을 위원들에게 강조하였으며, 이후 위원들 간의 자유토론을 진행하여 세부 논의과제, 향후 일정 등 위원회 운영과 관련된 사안을 논의하였다.

우리나라의 임금체계는 여전히 연공성이 강하며, 특히 유노조·대기업에서 연공성이 집중되고 있다. 반면, 중소기업은 인사·노무 역량이 취약하여 전체 사업체의 61%가 임금체계를 갖추지 못하고 있다.

* 근속 1년 미만(=1배) 대비 30년 이상 임금격차(초과급여 제외 월 임금총액 기준):
▶韓: 2.87배(21년 기준) ▶日: 2.27배('20년 기준) ▶EU 15국평균: 1.65배('18년 기준)

** 호봉급 도입 비율: (10~29인) **42.4%** vs (300인 이상) **62.3%**
(유노조) **69.4%** vs (무노조) **30.7%**

이러한 임금체계는 대기업·정규직 중심의 조직화된 근로자들에게는 과도한 혜택을, 중소기업·비정규직 근로자들에게는 일한 만큼 보상받지 못하게 하여 노동시장 내 격차를 확대하는 등 이중구조를 고착화하는 원인으로 작동하고 있다.

* 중소기업비정규직 임금은 대기업정규직 임금의 45% 수준으로 IMF 이후 격차가 지속 확대

또한, 저성장·고령화 시대에 과도한 연공성은 고령자의 계속고용을 저해하는 한편 기업의 신규 채용 여력을 줄이고, 공정성에 민감한 청년들의 반감을 일으켜 세대 간 갈등을 유발하는 등 다양한 문제를 양산하고 있다.

이러한 문제인식 아래에서 미래노동시장 연구회에서도 지난해 12월 고령자의 계속고용, 청년 일자리 창출, 임금 격차 해소를 위한 임금체계 개혁을 국가적 과제로 권고하면서 임금 공정성 확보 및 격차 해소를 위한 ‘상생임금위원회’ 설치를 제안한 바 있었다.

상생임금위원회는 노동시장 이중구조를 해결하는 중심 추진체계로서 단순히 임금체계 개편 등 임금 문제만을 다루는 것이 아니라 임금을 매개로 노동시장의 이중구조 개선을 지원하기 위한 다양한 정책·제도 개편 방안 논의를 본격적으로 시작한다.

① 동일가치노동 동일임금의 구현을 위해 원·하청 간 임금 격차가 심각한 업종에 대해서는 임금격차 실태조사를 실시하여 격차 원인에 대해 분석하고 결과를 공표한다.

② 미국 등 해외의 임금 투명성 정책, 임금 차별 방지 정책 등을 분석하고 도입 방안에 대해 논의한다.

* 채용단계에서부터 급여 수준을 공개하도록 하는 미국 급여투명화법(뉴욕시 등) 등

③ 임금체계 개편 확산을 위한 인센티브로서, 임금체계 개편 기업에 대한 세제 혜택, 각종 지원금 우선 선정 등 구체적인 지원방안에 대해서도 모색하고, 중소기업 대상 임금체계 구축 지원 방안도 마련한다.

④ 조선업 상생협의회와 같이 원·하청 노사가 협력하여 연대임금·공동노사훈련 등 상생방안을 찾을 수 있도록 업종별 특성에 맞는 다양한 원·하청 상생모델을 개발하고 확산 방안을 논의한다.

⑤ 또한, 임금격차 해소 및 임금체계 개편 등에 대한 종합 대책을 담은 ‘상생임금 확산 로드맵’을 마련, 발표하기로 하였다.

한편, 상생임금위원회는 현장방문, 노·사·전문가 간담회, 청년 간담회, 토론회 등을 통해 다양한 이해관계자의 목소리를 적극 청취하여 반영하고, 주요 논의 의제에 대해 분기별로 권고 또는 발표하기로 하였다.

공동위원장을 맡은 이재열 교수는 모두 발언을 통해 “우리 노동시장은 노동법제와 사회안전망으로 보호받는 12%(대기업·정규직)와 보호에서 배제된 88%(중소기업·비정규직 등)의 구조로, 두 집단의 임금 격차가 지속 확대되고 있다.”면서 “이러한 노동시장의 이중구조는 근로자들의 소득·사회안전망·능력개발 등 일자리의 모든 부분을 제약하고 청년들의 희망을 박탈하므로 위원회에서 근본적인 해결방안을 심도 있게 논의해야 한다.”고 강조하였다.

이정식 장관도 “이중구조 개선은 그간 소외되었던 근로자들과 미래 세대인 청년을 위해 더 이상 미룰 수 없는 과제이자 정부가 추진하는 노동개혁의 궁극적 목표”라면서 “임금 격차는 이중구조의 바로미터이며 노동의 가치를 직접적으로 나타내는 임금이 이중구조의 해소의 핵심 고리”라고 강조하였다. 또한 “정부도 위원회의 안정적 운영을 위해 지원을 아끼지 않겠으며, 위원회 활동을 통해 이중구조에 대한 근본적 개선방안을 마련하고 상생과 연대의 노동시장에 한 걸음 나아갈 수 있기를 기대한다.”고 밝혔다.

붙임 1

『상생임금위원회』 발족식 및 킥오프 회의 개요

□ **목적:** 임금체계 개편 및 임금의 공정성 확보, 격차 해소 등 이중구조 개선을 위한 논의체로 「상생임금위원회」 공식 발족 및 향후 운영방안 논의

□ **일시:** 2.2(목), 09:00~10:30(90분)

□ **장소:** 프레스센터플라자 18층 외신기자클럽(서울 중구 세종대로124)

□ **참석자**

○ (공동위원장) 고용부장관, 이재열 교수(서울대 사회학과)

○ (전문가) 위원회 위원

○ (정부) 기재부, 교육부, 산업부, 중기부, 복지부, 공정위, 고용부

기재부	차관보	교육부	인재정책실장
산업부	산업정책실장	중기부	중소기업정책실장
복지부	인구정책실장	공정위	사무처장
고용부	노동정책실장		

□ **내용:** ▲장관, 공동위원장 모두발언, ▲위원회 세부 운영방안 등 논의

□ **세부일정**

※ 공동위원장 모두발언까지 공개

시간		내용	비고
09:00~09:05	5	기념촬영	
09:05~09:15	10	공동위원장 모두발언	이재열 교수, 고용부 장관
09:15~09:20	5	위원회 운영계획(안) 보고	고용노동부
09:20~10:30	70	자유토론 - 위원회 세부 운영방안 - 세부 논의과제 및 향후 일정 논의	-

붙임 2 『상생임금위원회』 위원 명단

□ 공동위원장: 고용부 장관, 이재열 교수

<참고: 이재열 교수 주요 이력>

	주요 이력
	서울대학교 사회학과 교수 - 서울대학교 아시아연구소 한국사회과학자료원 원장 - 서울대학교 사회과학정보센터 소장 - 한국고등교육재단 이사

□ 위원회 위원 명단

○ 전문가 위원

연번	성명	소속	비고
1	권순원	숙명여대 경영학과	부위원장
2	조동철	한국개발연구원(KDI) 원장	
3	김승택	한국노동연구원(KLI) 원장(직무대행)	
4	강성춘	서울대 경영학과	
5	권혁	부산대 법학전문대학원	
6	김기선	충남대 법학전문대학원	
7	박귀천	이화여대 법학전문대학원	
8	박윤수	숙명여대 경제학과	
9	이정민	서울대 경제학과	
10	전명숙	전남대 경영학과	
11	조용만	건국대 법학과	
12	김경록	미래에셋자산운용 고문	

○ 정부 위원

- 기재·교육·산업·중기·복지·고용부·공정위 실장(급)

* ▲기재부 차관보 ▲교육부 인재정책실장 ▲산업부 산업정책실장 ▲중기부 중소기업 정책실장 ▲복지부 인구정책실장 ▲공정위 사무처장 ▲고용부 노동정책실장

붙임 3 **공동위원장 모두 발언 요지**

- 우리 노동시장은 노동법제와 사회안전망으로 보호받는 12%(대기업·정규직)와, 보호에서 배제된 88%(중소기업·비정규직 등)의 구조
 - 대기업, 정규직, 노조원인지 여부에 따라 일에 대한 보상과 보호 수준이 달라지고, 그 격차는 IMF 이후 계속 확대되어왔음
 - * 중소기업 비정규직 임금은 대기업 정규직 임금의 45%에 불과, 대기업 근로자는 중소기업 근로자보다 근속기간이 2.3배, 국민연금 가입률도 1.5배 높은 등, 근로환경과 복지수준에서도 격차가 큼
- 이중구조의 주된 원인은 대기업과 정규직 노조의 하청·비정규직에 대한 상생 인식과 성과 공유의 부족
 - 대기업은 글로벌 경쟁 하에서 원하청 관계를 구축하여 비용절감, 대기업 정규직 노조는 당장의 조합원 임금인상에만 집중
 - 획일적·경직적 노동규범과 기업의 연공형 인사관리 정책은 노동 환경에 유연하게 대응하기보다 소수 기득권 보호에 집중, 노동 시장의 격차를 더욱 고착화
- 노동시장 이중구조는 근로자들의 소득·사회안전망·능력개발 등 일자리의 모든 부분을 제약하고, 청년들의 희망을 박탈
 - * 청년 3명 중 2명은 첫 일자리 월급이 200만원 이하로, 불안정 저숙련 근로자로 사회에 첫 발을 내딛고 미래에도 저임금 함정에 갇힐 가능성이 높음
 - 이중구조를 근본적으로 해소하려면 기업과 노조가 참여하는 원·하청 간 상생과 연대의 산업·노동 생태계 조성 필요
- 위원회는 학계 및 현장 전문가들과 정부 각 부처가 참여하여 근본적인 해결방안을 심도깊게 논의하는 자리가 되어야 한다고 봄
 - 위원장으로서 논의를 활성화하면서도 중심을 잡아가며, 위원회가 실질적인 역할을 다할 수 있도록 이끌어나가겠음

붙임 4 고용노동부 장관 모두 발언

- 안녕하십니까? 고용노동부 장관 이정식입니다.
 - 먼저, 바쁘신 와중에도 쉽지 않은 역할을 맡아주신 이재열 위원장님을 비롯하여 모든 위원님과 부처 관계자 여러분께 감사의 말씀을 드립니다.
- 앞서 이재열 위원장님의 말씀을 들으며, 지금 우리 사회에서 이중구조 해결이 얼마나 시급하며 필수적인지에 대해 다시 한번 깊이 공감했습니다.
 - 올해 노동개혁의 원년을 시작하며 그간 소외되었던 근로자들과 미래세대인 청년을 위한 이중구조 개선의 첫 걸음으로 「상생임금위원회」가 발족한 것을 뜻깊게 생각합니다.
- 대통령께서도 작년 말 “우리 산업의 경쟁력, 그리고 미래 세대의 일자리와 직결되는 노동시장의 이중구조 개선은 더 이상 미룰 수 없는 과제”라고 말씀하신 것처럼,
 - 이중구조 개선은 정부가 추진하는 노동개혁의 궁극적 목표이며, 이를 위한 핵심 고리가 바로 임금입니다.
 - 임금은 노동의 가치를 직접적으로 나타내고, 근로자와 기업의 의사결정을 좌우하는 신호등으로, 임금 격차는 이중구조의 바로미터이기 때문입니다.

- 우리나라 임금체계는 연공의 영향이 압도적*으로,
특히 유노조·대기업에서 연공성이 집중적으로 나타납니다.**

* 근속 1년 미만(=1배) 대비 30년 이상 임금격차(초과급여 제외 월 임금총액 기준):
▶韓: 2.87배(21년 기준) ▶日: 2.27배('20년 기준) ▶EU 15국평균: 1.65배('18년 기준)

** 호봉급 도입 비율: (10~29인) **42.4%** vs (300인 이상) **62.3%**
(유노조) **69.4%** vs (무노조) **30.7%**

- 이와 달리, 중소기업들은 인사·노무 역량이 취약하여
전체 사업체의 61%는 임금체계를 갖추지 못하고 있습니다.

- 연공급 임금체계 하에서 대기업·정규직 중심의
조직화된 근로자들은 과도한 혜택을 받는 반면,

- 중소기업·비정규직의 조직화되지 못한 근로자들은
일한 만큼 제대로 보상받지 못하여 이중구조가 심화됩니다.

- 또한, 과도한 연공급은 저성장·고령화 시대에
다양한 문제를 야기합니다.

- 연공급은 고령자의 조기 퇴직을 유도하여 고용안정성을 해치고,
공정성에 민감한 청년들의 반감으로 세대 간 갈등을 유발할
뿐만 아니라,
근속연수가 긴 정규직과 그렇지 못한 비정규직의 임금 격차를
확대하고, 기업의 정규직 채용 기피, 외주화 등을 촉진하는 등
노동시장 내 격차를 구조화하는 원인입니다.

- 상생임금위원회는 이러한 임금 문제를 매개로 하여
노동시장 이중구조를 해결하는 중심 추진체계로써,
경사노위 등과 협업하고 각계 각층의 목소리를 담은
논의의 허브 역할을 하고자 합니다.

- 위원회에서는 전문가들과 관계부처가 함께
집중 토론, 현장 실태조사, 연구 등을 실시하여,
직무·성과 중심의 임금체계 개편 확산과
임금격차 해소, 임금 공정성 확보 등을 뒷받침하겠습니다.
- 구체적으로는, 먼저 이중구조 해소 필요성을 공론화하고,
중층적 사회적 대화를 촉진하겠습니다.
 - 조선업 상생협의회와 같이 원하청 노사가 협력하여
연대임금·공동노사훈련 등 상생방안을 찾을 수 있도록
업종 단위로 논의하고 개선하는 모델을 확산하고자 합니다.
- 또한, 동일가치노동 동일임금이 실질적으로 구현될 수 있도록,
 - 원·하청 간 임금 격차가 심각한 업종에 대해
임금실태를 조사하여 결과를 공표하고,
 - 사회보험·소득세 등 행정통계를 종합적으로 연계하여
임금 격차 및 직무별 임금수준 통계를 제공하는
노동통계 전문 행정기관 신설 방안도 논의할 계획입니다.
- 아울러, 임금체계 개편 기업에 대한 차등적 지원 방안,
현장의 불확실성을 해소하기 위한 임금제도 정비 방안 등을
논의하고, 이를 바탕으로 상반기 이후
「(임금격차 해소, 임금체계 개편 등을 통한) 상생임금 확산 로드맵」을
발표하겠습니다.

- 이러한 위원회 활동을 통해
이중구조에 대한 근본적 개선방안을 제시하여,
 - 우리 노동시장이 격차는 해소되고,
청년들을 위한 양질의 일자리가 창출되며,
중고령자들이 계속 일할 수 있고,
약자들이 일한 만큼 공정하게 보상받는
상생과 연대의 노동시장으로 한 걸음 더 나아갈 수 있기를
기대합니다.
- 고용노동부는 위원회의 활발한 논의와 안정적 운영을 위해
지원을 아끼지 않겠습니다.
 - 기업현장 방문, 노사 및 전문가 간담회 등을
주기적으로 실시하여 위원들이 국민, 노사 등
이해관계자 의견을 충분히 들을 수 있는 기회를 마련하고,
 - 다양한 연구·실태조사 등을 병행하여
과학적 데이터를 기반으로 합리적인 정책방안을
모색할 수 있도록 지원하겠습니다.
- 위원분들도 미래세대인 청년, 국민을 위해
공정하고 지속가능한 노동시장 구축이라는
막중한 책임감과 사명감을 갖고
임해주시길 부탁드립니다.
 - 감사합니다.

붙임 5

임금체계 관련 현황(사업체노동력조사 부가조사)

'22년 사업체노동력조사 부가조사 개요

- (조사내용) 기본급 임금체계, 연봉제, 정년제, 재고용제도, 임금피크제, 유연근로시간제 등 도입현황
- (조사대상) 상용 1인 이상 사업체(공공행정 등 공무원 재직기관 제외) 19천개소
* 제외: 농림어업, 가사서비스업, 국제 및 외국기관, 공공행정 등 공무원 재직기관
- (조사기준기간) '22년 6월 기준

□ (호봉급 현황) 기본급 체계가 있는 상용 1인 이상 사업체 중 호봉급은 35.1%, 직능급은 35.3%, 직무급은 27.7%

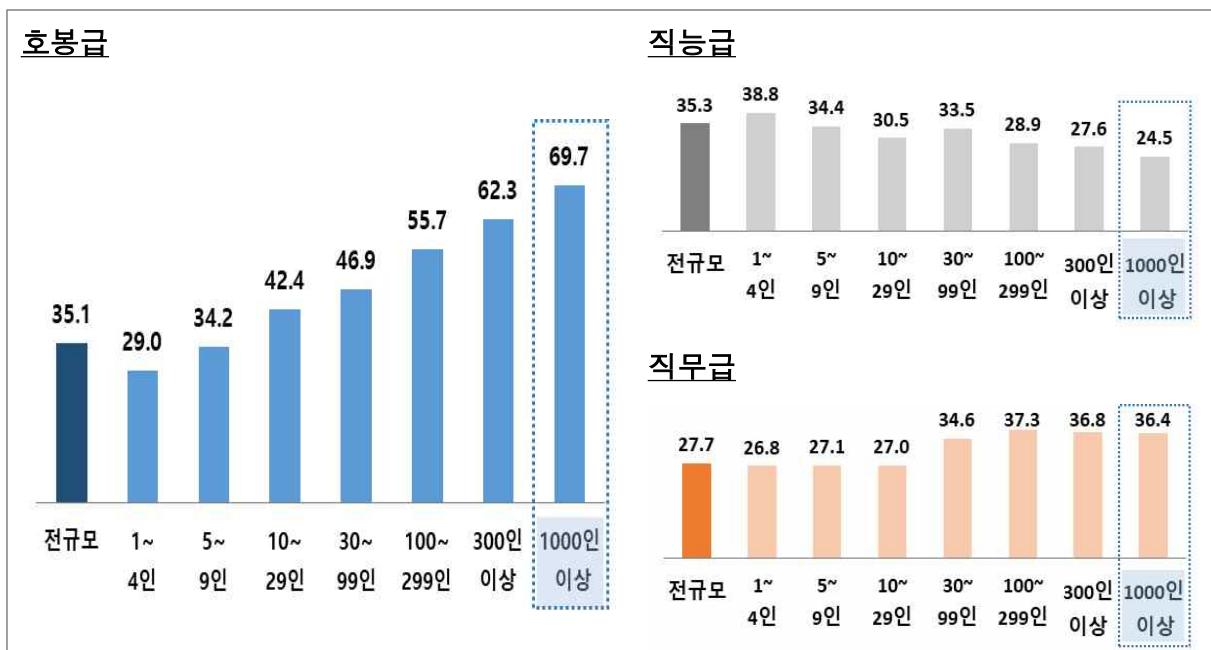
○ (규모별) 사업체 규모가 클수록 호봉급 도입 비율이 커지는 경향

- 특히, 1,000인 이상 사업체의 호봉급 도입 비율*은 69.7%로 최근 5년간 70% 내외 수준 유지

* 1,000인 이상 호봉급 도입비율(%)

▶('18)71.7→ ('19)69.5→ ('20)70.7→ ('21)72.0→ ('22)69.7

<유형별·규모별 기본급 체계 도입 사업체 현황(복수응답, 단위: %)>

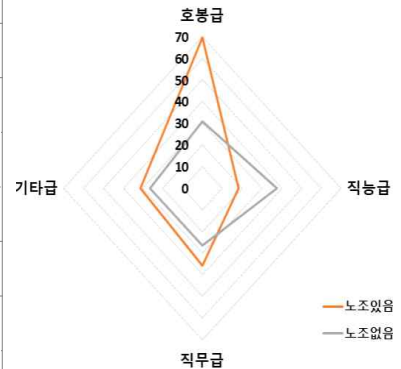


- (노조유무별) 무노조 보다 유노조 사업체에서 호봉급 도입 비율이 높으며, 유노조는 사업체 규모가 클수록 호봉급 도입 비율이 높음

* 호봉급 도입 비율: ▶유노조 69.4%로 ▶무노조 30.7%보다 약 2배 이상 높음

<유형별·노조 유무별 기본급 체계 도입 사업체 현황(복수응답, 단위: %)>

구분		호봉급	직능급	직무급	기타기준
전체		35.1	35.3	27.7	27.0
유 노조	전규모	69.4	18.3	35.9	31.2
	300인 이상	72.7	23.7	35.9	34.4
	1,000인 이상	81.3	23.5	34.8	35.3
	300인 미만	69.3	18.2	35.9	31.1
무 노조	전규모	30.7	37.5	26.6	26.4
	300인 이상	47.2	33.3	38.1	40.4
	1,000인 이상	38.7	27.2	40.5	52.5
	300인 미만	30.6	37.5	26.6	26.4



* 임금체계 유형별·노조유무별 도입비율은 '기본급 체계가 있는 사업체'를 기준으로 산정

- (기본급 체계 현황) 전체 상용 1인 이상 사업체 중 기본급 체계가 없는 경우가 61.1%이며, 이 중 95.4%가 10인 미만 소규모 사업체

- 특히, 사업체 규모가 클수록 기본급 체계 도입비율이 높아짐

<기본급 체계 도입 사업체 현황(2022년)>

