

## 대기업과 중소기업 사업체의 근로조건 비교

김기민 | 한국노동연구원 전문위원(kimin1104@kli.re.kr)



• 사업체패널조사 제12회 학술대회 자료는 중소기업기본법에 의거한 중소기업 식별정보를 제공하고 있어 본고는 이를 활용하여 대·중소기업 사업체 간의 근로조건을 비교해 봄.

- 대기업과 중소기업 사업체의 근로조건은 다음과 같은 차이를 보임.
  - 2022년을 제외하면 중소기업 사업체의 평균 주당근로시간은 대기업 사업체에 비해 길며, 대기업과 중소기업 사업체의 평균 주당근로시간 차이는 감소하는 추세임.
  - 유연근로시간제를 도입/실시하는 사업체 비중은 증가하는 추세이며, 대기업 사업체는 중소기업 사업체에 비해 유연근로시간제를 실시하거나 도입했다는 비중이 뚜렷하게 높음.
  - 대기업 사업체의 연차휴가 소진율(70.7~77.5%)은 중소기업 사업체(70.7~75.7%)에 비해 높으나 그 차이는 크지 않고, 대기업 사업체에서 남은 연차휴가 일수에 비례하여 수당을 지급받는 비율은 67.9~76.8%로 중소기업 사업체(61.3~69.0%)에 비해 높음.
  - 대기업 및 중소기업 사업체 중간관리자의 임금구성 분포는 큰 차이를 보이지 않았으나, 임금구성 중 성과급의 비중은 모든 직종에서 대기업 사업체에서 높음.
  - 2021년 기준, 대기업 대비 중소기업 사업체의 상대 임금수준은 입직 시 약 90% 수준이었다가 과장이나 부장으로 승진하면 85%로 하락하여, 입직 후 대기업과 중소기업 간 동일직급 임금수준의 차이가 확대되는 것으로 나타남.
  - 대기업 대비 중소기업 사업체의 과장 1년 차 상대 임금수준은 2015년 80.3%에서 2021년 85.0%로, 부장 1년 차 상대 임금수준은 2015년 78.4%에서 2021년 85.2%로 증가하여, 대기업과 중소기업 간 중간관리자 임금수준의 차이는 다소 줄어드는 추세를 보임.
  - 2021년 기준, 대기업 사업체의 성과배분제 실시 비율이 35.1%로 나타나 중소기업 사업체(20.3%)보다 14.8%p 높고, 사전에 정해진 성과배분 산정식이 있다고 응답한 비율 역시 대기업 사업체가 68.9%로 중소기업 사업체(55.8%)보다 13.1%p 높음.
- 이상의 분석을 통해, 대·중소기업 사업체 간의 전반적인 근로조건 격차는 작지 않지만 근로시간과 임금수준 면에서는 그 차이가 다소 줄어드는 경향이 확인됨.

## 1. 배경 및 목적

- 대기업과 중소기업 간 근로조건 격차는 한국 노동시장의 주된 문제 중 하나로 지속적으로 지적되고 있음.
  - 대·중소기업 간 근로조건 격차에 대한 많은 연구들은 기업의 고용규모를 기준으로 대기업과 중소기업을 구분하여 연구해 왔음.
  - 사업체패널조사 제12회 학술대회 자료는 중소기업기본법에 의거한 중소기업 식별자<sup>1)</sup>를 제공하므로 이에 따라 중소기업과 대기를 구분하여 분석하고자 함.
- 본고는 사업체패널조사에서 제공하는 중소기업 식별정보를 활용하여 대기업과 중소기업의 근로조건 차이를 임금, 근로시간, 연차휴가 등을 통해 살펴보고, 그 차이가 어떠한 변화를 보이는지 살펴봄.

## 2. 분석자료

- 2015년 시행된 중소기업기본법에 의거, 중소기업 식별정보가 포함된 사업체패널조사 제12회 학술대회 자료 중 6~9차년도 자료를 활용함.
  - 한국노동연구원의 사업체패널조사는 근로시간, 연차휴가, 유연근로시간제, 임금 등에 대한 자세한 정보를 제공하고 있어 기업 간 근로조건을 비교할 수 있음.
  - 2015년 시행된 중소기업기본법에 따른 중소기업 식별정보를 활용하여, 이에 해당되는 경우 ‘중소기업’으로, 중소기업이 아닌 경우, 즉 중견기업 이상의 기업은 ‘대기업’으로 정의하여 분석함. 이때 공공부문은 분석대상에서 제외함.
- <표 1>은 2015년부터 2021년까지 대기업과 중소기업의 사업체 현황을 보여줌. 해당기간 동안 대기업 사업체는 28.6~31.3%를, 중소기업 사업체는 68.7~71.4%를 차지함.
  - 모든 분석은 횡단면 가중치를 부여하여 계산함.

〈표 1〉 2015년부터 2021년까지 대·중소기업 사업체 현황

(단위: 개, %)

	2015	2017	2019	2021
전체	62,086 (100.0)	62,236 (100.0)	65,235 (100.0)	67,782 (100.0)
대기업	17,730 ( 28.6)	18,569 ( 29.8)	19,465 ( 29.8)	21,208 ( 31.3)
중소기업	44,357 ( 71.4)	43,667 ( 70.2)	45,770 ( 70.2)	46,574 ( 68.7)

주: 공공부문은 분석대상에서 제외되었으며, 이하 모든 표와 그림에서도 동일함.  
 자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」 6~9차년도 학술대회 자료.

1) 중소기업기본법에 따른 중소기업 식별에 대한 자세한 정보는 김정우(2023)를 참고.

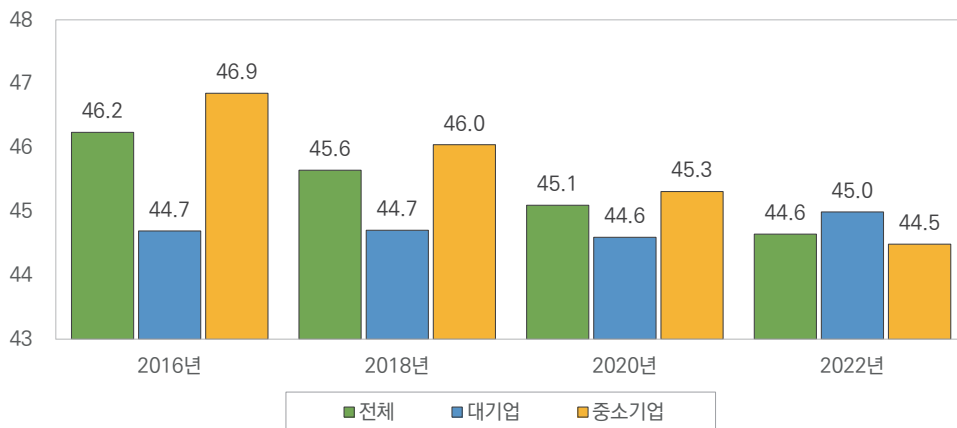
### 3. 대·중소기업 사업체의 근로시간 비교

• 사업체패널조사를 활용하여 2016년부터 2022년까지 대기업과 중소기업 사업체의 근로시간<sup>2)</sup>을 분석한 결과는 [그림 1]과 같음.

- 사업체패널조사는 일반적으로 ‘작년 말’이나 ‘작년 한 해’를 기준으로 조사하나, 근로시간 등 일부 문항에 한하여 조사시점의 전월(前月)을 기준으로 조사를 실시함. 이를테면, 9차년도 조사(WPS2021)는 2022년에 실시했는데, 보통의 설문은 2021년 말이나 2021년 한 해를 기준으로 조사하나 근로시간은 2022년 특정 월(조사시점의 전월)을 기준으로 기록함.
- 전체 사업체의 평균 주당근로시간은 2016년 46.2시간, 2018년 45.6시간, 2020년 45.1시간, 2022년 44.6시간으로 감소하는 경향을 보임.
- 대기업 사업체는 2016년부터 2020년까지 44.6~44.7시간으로 큰 변화를 보이지 않다가 2022년에 45.0시간으로 다소 증가함. 중소기업 사업체는 2016년 46.9시간, 2018년 46.0시간, 2020년 45.3시간, 2022년 44.5시간으로 지속적으로 감소함.
- 중소기업 사업체의 평균 주당근로시간은 대기업 사업체에 비해 2016년 2.2시간, 2018년 1.3시간, 2020년 0.7시간 길었으나, 2022년에는 30분 정도 짧은 것으로 나타남.
- 대기업과 중소기업 사업체의 평균 주당근로시간의 차이는 감소하는 경향을 보임.
- 다만, ‘주당 근무시간 52시간 상한제’가 2021년 7월부터 5~49인 규모 사업장으로 적용이 확대되었고 Post-Covid19 효과 또한 근로시간에 영향을 미쳤을 가능성이 존재하므로, 향후 추가적 검토가 필요함.

[그림 1] 대·중소기업별 평균 주당근로시간

(단위 : 시간)



주 : 사업체패널조사 자료는 직종별·교대제 적용 여부별로 가중치를 부여한 총근로시간과 1인당 근로시간에 대한 생성변수를 제공하는데, 본 분석에서는 1인당 주당근로시간 변수를 활용함.

자료 : 한국노동연구원, 「사업체패널조사」 6~9차년도 학술대회 자료.

2) 사업체패널조사의 근로시간 설문은 ‘전문·사무직’, ‘생산직’, ‘서비스·판매직’의 3개 직종에 대해 독립적으로 조사하고, 각 직종별로 근로자의 평균적인 출근시간, 퇴근시간, 식사시간, 총 휴식시간, 1일 평균 연장근로시간, 월평균 근무일수, 월평균 휴일근무일수(공휴일 제외), 휴일근무 1회당 평균 근로시간을 교대제가 적용되지 않는 근로자와 각 교대제별 근로자에 따라 응답하도록 구성되어 있음.

- 대기업과 중소기업 사업체의 평균 주당근로시간을 직종별로 분석한 결과는 <표 2>에 제시되어 있음.
  - 2022년 기준, 전체 표본 사업체에서 생산직의 평균 주당근로시간이 46.0시간으로 가장 길고, 다음으로 사무·전문직 44.3시간, 서비스·판매직 43.5시간 순으로 나타남. 이 경향은 과거에도 동일함.
  - 대기업과 중소기업 사업체 모두 생산직의 평균 주당근로시간이 가장 길고, 다음으로 사무·전문직, 서비스·판매직 순임.
  - 2022년을 제외하면 모든 직종에서 대기업 사업체의 평균 주당근로시간이 중소기업 사업체보다 짧음. 2022년에 대한 분석은 앞서 언급하였듯이 추후 다른 자료 등을 활용한 추가적 검증이 필요함.
  - 일관되게 모든 연도에 걸쳐 중소기업 생산직의 근로시간이 대기업 생산직보다 높게 나타남.

<표 2> 대·중소기업별 직종별 평균 주당근로시간

(단위: 시간)

		2016	2018	2020	2022
전체	사무·전문직	45.8	45.2	44.6	44.3
	생산직	49.4	47.9	46.7	46.0
	서비스·판매직	44.2	44.3	43.9	43.5
대기업	사무·전문직	45.0	45.0	44.4	44.8
	생산직	46.9	47.0	46.1	44.8
	서비스·판매직	42.9	43.2	43.7	44.0
중소기업	사무·전문직	46.1	45.3	44.7	44.1
	생산직	50.0	48.1	46.9	46.4
	서비스·판매직	45.0	45.0	44.0	43.2

주: 사업체패널조사 자료는 직종별·교대제 적용 여부별로 가중치를 부여한 총근로시간과 1인당 근로시간에 대한 생성변수를 제공하는데, 본 분석에서는 1인당 주당근로시간 변수를 활용함.

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」 6~9차년도 학술대회 자료.

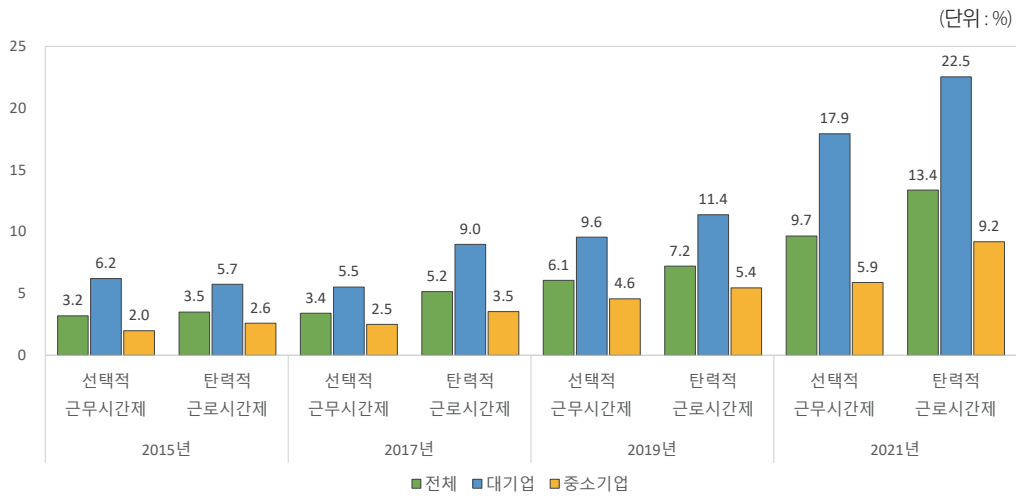
#### 4. 대·중소기업 사업체의 유연근로시간제 활용 비교

- 다양한 형태의 유연근로시간제를 활용하는 추세가 점점 더 확산되고 있는 가운데, 이와 관련된 현황을 대·중소기업으로 나눠 분석하였고, 그 결과는 [그림 2], <표 3>과 같음.
  - 전체 표본 사업체를 대상으로 보면, 선택적 근무시간제<sup>3)</sup>를 활용하는 비중은 2015년 3.2%에서 2021년 9.7%로, 탄력적 근로시간제<sup>4)</sup>를 활용하는 비중은 2015년 3.5%에서 2021년 13.4%로 증가함.
  - 대기업 사업체의 선택적 근무시간제 활용 비율은 2015년 6.2%에서 2021년 17.9%로, 탄력적 근로시간제 활용 비율은 2015년 5.7%에서 2021년 22.5%로 큰 폭으로 증가함. 중소기업 사업체의 선택적 근무시간제 활용 비율은 2015년 2.0%에서 2021년 5.9%로, 탄력적 근로시간제 활용 비율은 2015년 2.6%에서 2021년 9.2%로 증가함.
  - 특히 2021년에 대기업 사업체의 경우 선택적 근무시간제와 탄력적 근로시간제 활용 비율이 모두 직전 조사에 비해 눈에 띄게 증가했고, 중소기업 사업체는 탄력적 근로시간제 활용 비율의 증가가 두드러짐.

3) '선택적 근무시간제'란 당사자가 일정한 정산시간 동안의 총근로시간을 정한 다음 매일 일이 시작되고 끝나는 시각(시업 및 종업 시각)을 비롯하여 근로시간의 편성을 근로자 개인의 결정에 맡기는 제도(노사협의회로 1개월 이내에서 총근로시간만 정하고 출퇴근시간을 근로자가 자유롭게 선택하도록 하는 제도)를 말함.

4) '탄력적 근로시간제'란 일시적으로 작업량이 늘어날 때, 근로자대표와의 서면합의에 의하여 2주간 또는 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 않도록 하되, 특정한 주에 40시간, 특정일에 8시간의 근로시간을 초과하여 근로할 수 있으며 연장근로수당이 면제되도록 하는 제도를 말함.

[그림 2] 대기업과 중소기업의 선택적 근무시간제와 탄력적 근로시간제 활용 비율



자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」 6~9차년도 학술대회 자료.

- 다음으로 그 외의 다양한 유연근로시간제의 도입 현황을 대·중소기업별로 살펴보고, 그 결과는 <표 3>과 같음.
  - 2021년 기준, 전체 표본에서 주 40시간 근로를 유지하면서 주 5일보다는 짧은 일수를 일하는 ‘집중근무시간제’의 도입 비중은 13.4%, 주 40시간에 구애받지 않고 업무수행시간과 방식에 대한 재량을 부여하는 ‘재량 근무제도’의 도입 비중은 12.5%, 일정 기간 이상 근무한 직원에게 교육 및 자기개발을 위해 1개월 이상의 휴가를 부여하는 ‘교육휴가제도’의 도입 비중은 9.5%, 연장근로시간의 일부를 적립하여 두었다가 기간 내에 필요할 때 휴가로 쓰거나 수당으로 받는 제도인 ‘근로시간 저축제도’의 도입 비중은 9.4%였고, 마지막으로 ‘재택/원격 근무제도’의 도입 비중은 15.9%였음.

<표 3> 대기업과 중소기업의 다양한 유연근로시간제 제도 도입 현황

(단위: %)

		집중근무시간제 <sup>1)</sup>	재량근무제도 <sup>2)</sup>	교육휴가제 <sup>3)</sup>	근로시간저축제도 <sup>4)</sup>	재택/원격근무제도
2015	전체	7.3	6.8	6.8	5.6	3.8
	대기업	10.0	8.5	12.1	8.9	5.1
	중소기업	6.2	6.1	4.7	4.3	3.4
2017	전체	11.3	9.6	8.0	7.6	7.6
	대기업	14.3	11.5	9.4	7.7	9.3
	중소기업	10.1	8.8	7.4	7.5	6.9
2019	전체	12.6	11.8	9.3	9.0	11.4
	대기업	16.6	14.0	10.7	10.3	15.6
	중소기업	11.0	10.8	8.8	8.4	9.7
2021	전체	13.4	12.5	9.5	9.4	15.9
	대기업	18.6	15.4	11.6	11.8	24.1
	중소기업	11.1	11.2	8.5	8.3	12.1

주: 1) ‘집중근무시간제’란 주 40시간 노동을 유지하면서 주 5일보다 짧은 일수(가령 3일 혹은 4일간 8시간 이상 근로)를 일하는 제도.

2) ‘재량근무제도’란 주 40시간에 구애 없이 개인에게 업무수행시간과 방식에 대한 재량을 부여하는 제도.

3) ‘교육휴가제(안식휴가)’란 일정 기간 이상 근무한 직원에게 교육 및 자기개발을 위해 1개월 이상의 휴가를 부여하는 제도.

4) ‘근로시간 저축제도(근로시간 계좌제)’란 연장근로시간의 일부를 적립하여 두었다가 기간 내에 필요할 때 휴가로 쓰거나 혹은 수당으로 받는 제도.

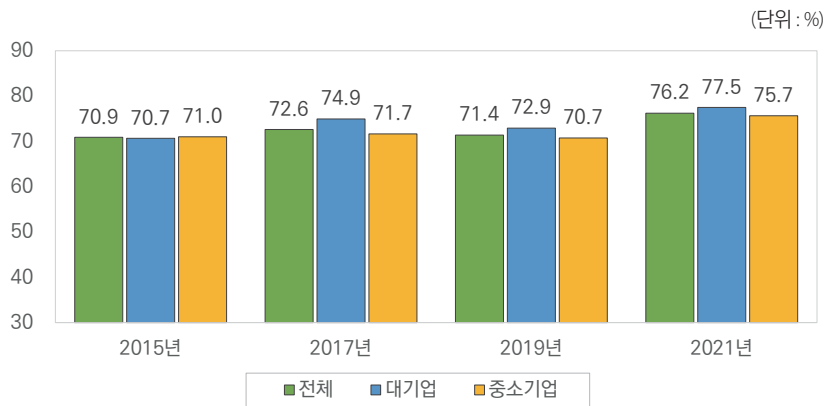
자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」 6~9차년도 학술대회 자료.

- 위의 다섯 가지 유연근로시간제 도입 비중은 2015년에는 3.8~7.3% 수준이었으나 2021년에는 9.4~15.9%로 증가함. 특히 '재택/원격근무제도'의 도입 비중은 2015년 3.8%에서 2021년 15.9%로 크게 증가함.
- 대기업 사업체는 중소기업 사업체에 비해 유연근로시간제 도입 비중이 뚜렷하게 높았는데, 이 현상은 2021년 '재택/원격근무제도'에서 두드러짐.
- 이는 Covid19 상황에서 방역조치의 일환일 수 있음. 재택이나 원격근무제도가 얼마나 안착되었는지는 추후 조사 결과에서 확인해봐야 함.

### 5. 대·중소기업 사업체의 연차휴가 활용 비교

- 노동자들이 연차휴가를 얼마나 활용하고 있는지 살펴보면 [그림 3]과 같음.
  - 2021년 기준, 전체 표본의 평균적인 연차휴가 소진율은 76.2%였는데, 이는 부여된 연차휴가 중 23.8%는 활용되지 않고 사라진다는 의미임.
  - 대기업 사업체의 연차휴가 소진율(70.7~77.5%)은 중소기업 사업체의 연차휴가 소진율(70.7~75.7%)보다 대체로 높았지만, 그 차이는 크지 않음.
  - 2019년을 제외하면 대기업과 중소기업 사업체 모두 평균적인 연차휴가 소진율이 증가하는 경향을 보여, 휴가 사용을 장려하는 사회적 분위기가 조성되고 있다고 판단됨.

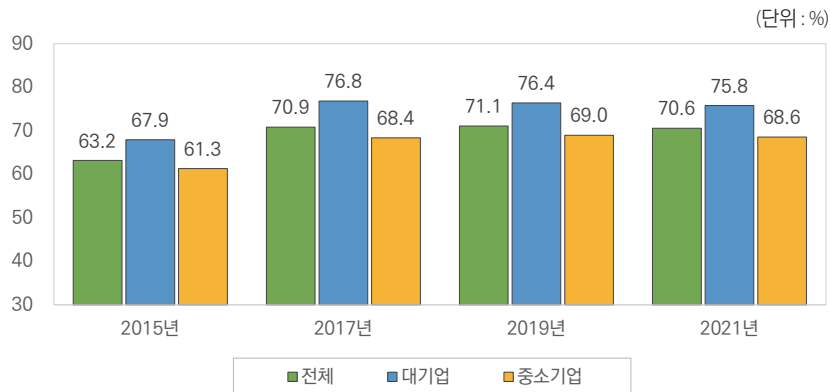
[그림 3] 대·중소기업별 연차휴가 소진율



주: 사업체패널조사의 연차휴가 설문은 '관리직', '전문·사무직', '생산직', '서비스·판매직' 4개의 직종에 대해 독립적으로 조사하여, 본 분석에서 활용한 연차휴가 소진율은 직종별 종사자 수를 가중하여 계산함.  
 자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 6~9차년도 학술대회 자료.

- 남은 연차휴가 일수에 비례하여 수당을 지급받는지 분석하였고, 그 결과는 [그림 4]와 같음.
  - 전체 표본에서 남은 연차휴가 일수에 비례하여 수당을 지급받는 비율은 2015년 63.2%에서 2021년 70.6%로 상승했으며, 이러한 추세는 대기업과 중소기업 사업체에서 모두 관찰됨.
  - 대기업 사업체에서 남은 연차휴가 일수에 비례하여 수당을 지급받는 비율은 67.9~76.8%로 중소기업 사업체(61.3~69.0%)에 비해 6~8%p 높음.

[그림 4] 대·중소기업별 남은 연차휴가 일수에 비례해 수당을 지급받는 비율



주: 사업체패널조사의 연차휴가 설문은 '관리직', '전문·사무직', '생산직', '서비스·판매직' 4개의 직종에 대해 독립적으로 조사하여, 본 분석에서 활용한 남은 연차휴가 일수에 비례하여 수당을 지급받는 비율은 직종별 종사자 수를 가중하여 계산함.

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」 6~9차년도 학술대회 자료.

## 6. 대·중소기업 사업체의 임금 체계 및 수준 비교

• 대·중소기업 사업체별 중간관리자의 임금구성에 대한 분석 결과는 <표 4>와 같음.

- 2021년 기준으로 보면, 전체 표본 사업체에서 사무·전문직의 경우 기본급과 연봉외 급여를 합친 비율이 89.2%, 초과급여가 5.2%, 성과급은 5.6%로, 생산직의 경우 기본급과 연봉외 급여를 합친 비율이 83.4%, 초과급여가 10.2%, 성과급은 6.4%로, 서비스·판매직의 경우 기본급과 연봉외 급여를 합친 비율이 87.0%, 초과급여가 5.6%, 성과급은 7.4%로 나타남.

<표 4> 대·중소기업별 직종별 중간관리자의 임금구성

(단위: %)

		사무·전문직			생산직			서비스·판매직		
		기본+연봉외 급여 (고정급)	초과급여	성과 (변동급)	기본+연봉외 급여 (고정급)	초과급여	성과 (변동급)	기본+연봉외 급여 (고정급)	초과급여	성과 (변동급)
2015	전체	87.9	7.3	4.8	81.4	14.1	4.5	84.6	8.8	6.7
	대기업	87.4	6.2	6.4	79.8	13.3	6.9	84.9	7.5	7.6
	중소기업	88.1	7.7	4.2	81.8	14.3	3.9	84.3	9.6	6.1
2017	전체	88.4	6.6	5.0	82.7	12.0	5.3	86.1	7.1	6.8
	대기업	87.3	6.1	6.6	80.4	12.0	7.6	86.0	5.7	8.3
	중소기업	88.8	6.9	4.3	83.3	11.9	4.7	86.1	7.9	5.9
2019	전체	89.1	6.0	4.9	83.3	11.3	5.3	86.0	7.0	7.0
	대기업	87.4	5.7	6.9	80.5	10.0	9.4	84.4	6.4	9.2
	중소기업	89.8	6.2	4.0	84.1	11.7	4.2	87.0	7.3	5.7
2021	전체	89.2	5.2	5.6	83.4	10.2	6.4	87.0	5.6	7.4
	대기업	86.1	4.9	9.0	78.0	9.5	12.6	85.3	5.2	9.5
	중소기업	90.6	5.3	4.1	85.1	10.5	4.5	88.2	5.8	5.9

자료: 한국노동연구원, 「사업체패널조사」 6~9차년도 학술대회 자료.

- 모든 연도에서 생산직은 다른 직종에 비해 초과급여의 비중이 높고 서비스·판매직은 성과급의 비중이 높음.
- 대기업과 중소기업 사업체로 나눠 살펴보면, 매년 두 부문의 임금구성 분포의 차이는 크지 않았으나, 성과급의 비중은 모든 직종에서 중소기업 사업체에 비해 대기업 사업체에서 상당히 높게 나타나 대기업에서 성과주의 임금정책이 더 활성화되어 있는 것으로 보임.
- 사업체패널조사는 사업체 단위의 정보를 추적하는 패널조사로 개별 노동자의 임금정보를 포함하고 있지 않지만, 입직 및 승진 시기의 평균적인 임금을 파악하고 있어 사업체별 대략적인 임금수준을 분석할 수 있음. 이에 대한 분석 결과는 <표 5>와 같음.
  - 2021년 기준, 전체 표본 사업체에서 평균 연봉은 군필 고졸 신입직원 2,718만 원, 군필 대졸 신입직원 2,992만 원, 과장 1년 차 4,183만 원, 부장 1년 차 5,280만 원임.
  - 2021년 기준, 동일직급에서의 대·중소기업 사업체 간 임금수준 차이는 다음과 같음.
    - 군필 고졸 입직 연봉은 중소기업 사업체에서 평균 2,631만 원, 대기업 사업체에서 평균 2,928만 원으로 대기업 대비 중소기업 사업체의 고졸 입직 시 상대 임금수준은 89.9%이고, 군필 대졸 입직 연봉은 중소기업 사업체에서 평균 2,888만 원, 대기업 사업체에서 평균 3,221만 원으로 대기업 대비 중소기업 사업체의 대졸 입직 시 상대 임금수준은 89.7%임.
    - 과장 1년 차 연봉은 중소기업 사업체에서 평균 3,965만 원, 대기업 사업체에서 평균 4,663만 원으로 대기업 대비 중소기업 사업체의 과장 1년 차 상대 임금수준은 85.0%이고, 부장 1년 차 연봉은 중소기업 사업체에서 평균 5,009만 원, 대기업 사업체에서 평균 5,877만 원으로 대기업 대비 중소기업 사업체의 부장 1년 차 상대 임금수준은 85.2%임.

**<표 5> 대·중소기업별 신입직원 초임, 과장 1년 차, 부장 1년 차의 평균임금 및 상대 임금수준**

(단위: 만 원, %)

		신입직원		과장 1년 차	부장 1년 차
		군필 고졸	군필 대졸		
2015	전 체	2,309	2,580	3,722	4,727
	대기업	2,503	2,843	4,333	5,594
	중소기업	2,235	2,474	3,480	4,384
	대기업 대비 중소기업의 상대 임금수준(%)	89.3	87.0	80.3	78.4
2017	전 체	2,430	2,748	3,841	4,860
	대기업	2,588	2,958	4,363	5,574
	중소기업	2,365	2,658	3,621	4,559
	대기업 대비 중소기업의 상대 임금수준(%)	91.4	89.9	83.0	81.8
2019	전 체	2,580	2,830	4,072	5,203
	대기업	2,783	3,081	4,600	5,927
	중소기업	2,494	2,724	3,848	4,896
	대기업 대비 중소기업의 상대 임금수준(%)	89.6	88.4	83.6	82.6
2021	전 체	2,718	2,992	4,183	5,280
	대기업	2,928	3,221	4,663	5,877
	중소기업	2,631	2,888	3,965	5,009
	대기업 대비 중소기업의 상대 임금수준(%)	89.9	89.7	85.0	85.2

자료 : 한국노동연구원, 「사업체패널조사」 6~9차년도 학술대회 자료.

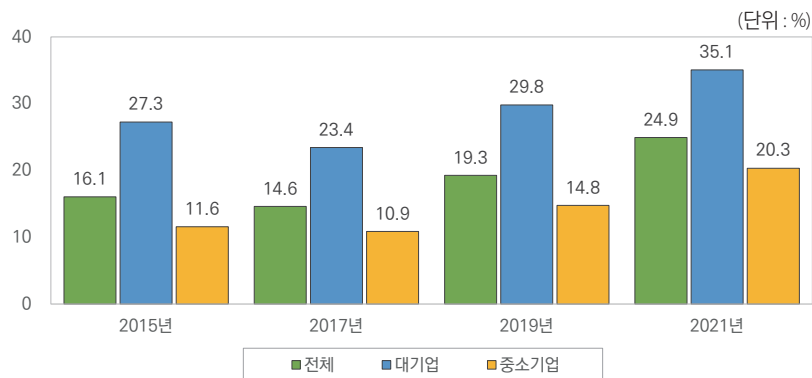


- 중소기업 사업체의 입직 시 임금수준은 대기업 사업체 대비 약 90% 수준이었는데 과장이나 부장이 되면 그 수준이 85% 정도로 낮아짐.
- 대기업 대비 중소기업 사업체의 입직 시 상대 임금수준은 2015년부터 2021년까지 90% 내외에서 큰 변화를 보이지 않음.
- 대기업 대비 중소기업 사업체의 과장 1년 차 상대 임금수준은 2015년 80.3%에서 2021년 85.0%로, 부장 1년 차 상대 임금수준은 2015년 78.4%에서 2021년 85.2%로 증가했음.<sup>5)</sup> 대기업 대비 중소기업 사업체의 과장 1년 차나 부장 1년 차의 상대 임금수준은 2015년부터 2021년까지 꾸준히 상승하여, 대기업과 중소기업 간 해당 직급의 임금수준 차이는 다소 완화되는 것으로 보임.

## 7. 성과배분

- [그림 5]는 성과배분제도 실시 현황을 대·중소기업별로 도식화한 것이고, <표 6>은 성과배분 산정식의 보유 여부를 분석한 결과임.
- 성과배분제 실시 비율은 성과배분제를 운영하고 기준 해에 시행한 경우를 말하고, 성과배분 산정식 보유 비율은 성과배분제를 운영하는 사업체 중 사전에 정해진 성과배분 산정식이 있는 경우를 의미함.
- 2021년 기준, 전체 표본 중 24.9%의 사업체가 성과배분제도를 실시한 것으로 나타났고 사전에 정해진 성과배분 산정식을 보유한 비율은 61.5%로 나타남.
- 이를 대·중소기업별로 나눠보면, 2021년 기준 대기업 사업체의 성과배분제 실시 비율이 35.1%로 나타나 중소기업 사업체의 20.3%에 비해 14.8%p 높고, 사전에 정해진 성과배분 산정식에 의해 운영한다는 응답 비율 역시

[그림 5] 대·중소기업별 성과배분제 실시 비율



자료 : 한국노동연구원, 「사업체패널조사」 6~9차년도 학술대회 자료.

<표 6> 대·중소기업별 사전에 정해진 성과배분 산정식 보유 비율

(단위: %)

	2015	2017	2019	2021
전체	67.5	63.7	62.2	61.5
대기업	75.5	71.3	74.5	68.9
중소기업	59.9	56.7	51.7	55.8

자료 : 한국노동연구원, 「사업체패널조사」 6~9차년도 학술대회 자료.

5) 통계청의 「일자리행정통계」에 나타난 대기업 대비 중소기업의 평균 임금수준을 비교해보면, 2016년 44.7%, 2017년 45.7%, 2018년 46.1%, 2019년 47.6%, 2020년 49.0%, 2021년 47.2%로, 2021년을 제외하면 증가하는 경향을 보임.

대기업 사업체가 68.9%로 중소기업 사업체의 55.8%보다 높음.

- 전체 표본 기준, 성과배분제 실시 비율은 2015년 16.1%에서 2021년 24.9%로 증가했고, 사전에 정해진 성과배분 산정식에 의한 운영 비율은 2015년 67.5%에서 2021년 61.5%로 감소함. 이 경향은 대·중소기업별 분석 결과에서도 유사하게 나타남.

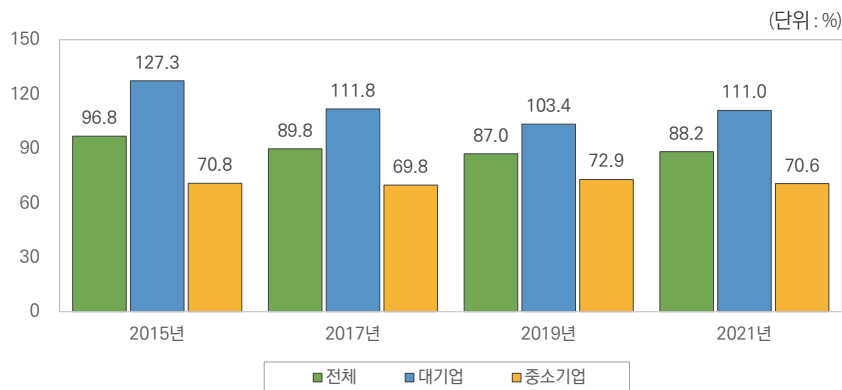
• [그림 6]은 성과배분제도를 실시하는 경우 1인당 성과배분금액이 평균 월 통상임금 대비 어느 정도인지 분석한 결과임.

- 2021년 기준, 전체 사업체의 월 통상임금 대비 1인당 성과배분금액 비율은 88.2%이며, 대·중소기업별로 보면, 대기업 사업체는 111.0%, 중소기업 사업체는 70.6%로 나타남.

- 대기업과 중소기업 사업체 간 월 통상임금 대비 1인당 성과배분금액 비율의 차이는 2021년을 제외하면 점점 줄어드는 것으로 나타남.

• 이러한 결과는 성과에 근거한 배분제도가 평균적으로 대기업에서 보다 널리, 체계적으로 운영되고 있으며, 대기업 종사자는 성과배분금액을 월통상임금보다 조금 더 많이 받는 데 반해 중소기업 종사자는 월통상임금 대비 70% 내외의 낮은 수준으로 받고 있음을 시사함.

[그림 6] 대·중소기업별 월 통상임금 대비 1인당 성과배분금액 비율



자료 : 한국노동연구원, 「사업체패널조사」 6~9차년도 학술대회 자료.

## 8. 요약

• 사업체패널조사 제12회 학술대회 자료는 중소기업기본법에 의거한 중소기업 식별정보를 제공하고 있어 이를 활용하여 대·중소기업 간 근로조건을 비교해 봄.

- 2015년 시행된 중소기업기본법에 따른 중소기업 식별정보를 활용하여, 이에 해당되는 경우를 ‘중소기업’으로, 중소기업이 아닌 경우를 ‘대기업’으로 정의하여 분석함. 이때 공공부문은 분석대상에서 제외함.

• 대기업과 중소기업 사업체의 근로조건은 다음과 같은 차이를 보임.

- 2022년을 제외하면 중소기업 사업체의 평균 주당근로시간은 대기업 사업체에 비해 길며, 대기업과 중소기업

- 사업체의 평균 주당근로시간 차이는 감소하는 추세임.
- 유연근로시간제를 도입/실시하는 사업체 비중은 꾸준히 증가하는 추세이며, 대기업 사업체는 중소기업 사업체에 비해 유연근로시간제를 실시하거나 도입했다는 비중이 뚜렷하게 높음.
  - 대기업 사업체의 연차휴가 소진율(70.7~77.5%)은 중소기업 사업체(70.7~75.7%)에 비해 높았으나 그 차이는 크지 않고, 대기업 사업체에서 남은 연차휴가 일수에 비례하여 수당을 지급받는 비율은 67.9~76.8%로 중소기업 사업체(61.3~69.0%)에 비해 상당히 높음.
  - 대기업 및 중소기업 사업체 중간관리자의 임금구성 분포는 큰 차이를 보이지 않았으나, 성과급의 비중은 모든 직종에서 대기업 사업체에서 높음.
  - 2021년 기준, 대기업 대비 중소기업 사업체의 상대 임금수준은 입직 시 약 90% 수준이었는데 과장이나 부장으로 승진하면 85% 정도로 하락하는 것으로 나타나, 입직 후 대기업과 중소기업 간 동일직급 임금수준의 차이가 확대됨을 알 수 있음.
  - 대기업 대비 중소기업 사업체의 과장 1년 차 상대 임금수준은 2015년 80.3%에서 2021년 85.0%로, 부장 1년 차 상대 임금수준은 2015년 78.4%에서 2021년 85.2%로 증가하여, 대기업과 중소기업 간 중간관리자 임금수준의 차이는 다소 줄어드는 추세를 보임.
  - 2021년 기준, 대기업 사업체의 성과배분제 실시 비율은 35.1%로 나타나 중소기업 사업체(20.3%)보다 14.8%p 높고, 사전에 정해진 성과배분 산정식이 있다는 응답 비율 역시 대기업 사업체가 68.9%로 중소기업 사업체(55.8%)보다 13.1%p 높음.
- 이상의 분석을 통해, 대·중소기업 사업체 간의 전반적인 근로조건 격차는 작지 않지만 근로시간과 임금수준 면에서는 그 차이가 다소 줄어드는 경향이 확인됨.
    - 사업체패널조사는 30인 이상 규모의 사업체만을 대상으로 추적조사하기 때문에 30인 미만에 해당하는 상당수의 중소기업 사업체는 분석대상에서 제외되며 2015년 이후 휴·폐업된 사업체는 탈락됨. 따라서 본 분석의 중소기업 사업체는 30인 이상 규모의 양질의 중소기업 사업체들로 구성되어 있을 가능성이 높아 대·중소기업 사업체 간의 근로조건 격차 및 격차의 추세가 과소추정되었을 수 있음.

#### 참고문헌

- 김정우(2023), 「사업체패널조사를 활용한 대·중소기업 식별과 기업규모별 고용현황」, 『KLI 패널브리프』 제24호.
- 통계청, 「일자리행정통계」, 기업규모별 소득, 2016~2021(접속일 : 2023.12.6).