

정책연구
2025-14

임금구조 국제비교로 본 정책 방향

성재민·김기선

한국노동연구원

목 차

요 약	i
제1장 서 론	(성재민) 1
제1절 연구의 목적	1
제2절 연구의 구성	2
제2장 임금 격차와 불평등 국제비교	(성재민) 5
제1절 머리말	5
제2절 통계로 본 임금구조 차이	9
1. 임금 불평등 수준 차이와 요인별 기여도	10
2. 세부 요인별 임금 격차 수준 비교 : 학력별	19
3. 근속연수별 차이	21
4. 종업원수 규모별 격차	24
5. 직업과 산업에 따른 차이	27
6. 고용형태에 따른 차이	29
7. 성별에 따른 차이	35
8. 다른 설명변수의 영향을 통제된 상태에서의 격차	37
제3절 분해분석을 통해 본 임금 격차 원인	44
1. 방법론 설명	44
2. 분석 결과	45
제4절 소 결	52

제3장 성별 임금 격차의 원인	(성재민)	58
제1절 도입		58
제2절 특성별 격차 추이		60
제3절 분해분석		69
제4절 소 결		73
제4장 임금 격차와 노동법적 과제	(김기선)	76
제1절 원하청 임금 격차와 노동법		76
1. 원청사업주의 하청노동조합에 대한 단체교섭상의 사용자성에 대한 기존 논의		76
2. 개정 노조법의 내용 및 평가		89
3. 개정 노조법에 대한 평가 및 쟁점		90
제2절 근속에 따른 임금 격차와 노동법		91
1. 고령자고용법과 근속기간에 따른 임금 격차		91
2. 연공형 임금체계에 대한 엄격한 차별 예외사유 규정		93
제3절 비정규직 임금차별과 노동법		94
1. 비정규직 임금차별과 차별시정제도		94
2. 차별시정제도의 개선과제		95
제4절 소 결		97
제5장 결 론	(성재민)	99
참고문헌		105

표 목 차

〈표 2- 1〉 Structure of Earnings Survey의 과학 분석 목적 데이터 변수 일람	7
〈표 2- 2〉 국가별 분위별 격차 : 2022년	11
〈표 2- 3〉 고용형태별근로실태조사 9분위 대 1분위 격차 추이	13
〈표 2- 4〉 고용형태별근로실태조사의 분위별 임금 상승률(전년 대비) ...	14
〈표 2- 5〉 필즈 분해 결과(분산분해)	17
〈표 2- 6〉 최종학력별 평균 시간당 임금과 고졸 대비 비율(2018년 기준)	19
〈표 2- 7〉 우리나라의 최종학력별 평균 시간당 임금과 고졸 대비 비율(2024년 기준)	20
〈표 2- 8〉 근속연수 구간별 평균 임금과 격차(2018년 기준)	22
〈표 2- 9〉 우리나라의 근속연수 구간별 평균 시간당 임금과 격차	22
〈표 2-10〉 최종학력별 평균 근속연수와 고졸 대비 비율(2018년 기준) ...	23
〈표 2-11〉 우리나라의 최종학력별 평균 근속연수와 고졸 대비 비율 (2024년 기준)	23
〈표 2-12〉 국가별, 규모별 시간당 임금(2018년 기준)	24
〈표 2-13〉 제조업의 국가별, 규모별 시간당 임금(2018년 기준)	25
〈표 2-14〉 근로자 수 250인 이상 기업에 고용된 근로자의 업종 분포(2018년 기준)	26
〈표 2-15〉 국가별 전체 중위 임금 대비 직업군별 중위 임금의 차이 (2018년 기준)	27
〈표 2-16〉 국가별 전체 중위 임금 대비 업종별 중위 임금의 차이 (2018년 기준)	28
〈표 2-17〉 기간제 여부별 평균 시간당 임금과 비율(2018년 기준)	30

〈표 2-18〉 우리나라의 기간제 여부별 평균 시간당 임금과 비율 (2018년 기준)	30
〈표 2-19〉 기간제 여부별 평균 근속연수와 비율(2018년 기준)	31
〈표 2-20〉 우리나라의 기간제 여부별 평균 근속연수와 비율(2018년 기준)	32
〈표 2-21〉 전일제 여부별 평균 시간당 임금과 비율(2018년 기준)	32
〈표 2-22〉 우리나라의 전일제 여부별 평균 시간당 임금과 비율 (2018년 기준)	33
〈표 2-23〉 전일제 여부별 평균 근속연수와 비율(2018년 기준)	34
〈표 2-24〉 우리나라의 전일제 여부별 평균 근속연수와 비율(2018년 기준)	34
〈표 2-25〉 임금 불평등과 성별로 본 임금(2018년 기준)	35
〈표 2-26〉 우리나라의 임금 불평등과 성별로 본 임금(2018년 기준)	37
〈표 2-27〉 회귀분석을 통해 다른 변수의 영향을 통제하고 본 요인별 격차	39
〈표 2-28〉 각 집단별 근로자 중 비중	41
〈표 2-29〉 분포 차이와 가격구조 차이의 상대적 중요성	46
〈표 2-30〉 설명변수의 분포 차이로 설명되는 기여분	48
〈표 2-31〉 설명변수의 가격구조 차이로 설명되는 기여분	50
〈표 3- 1〉 교육 수준별 상대 격차	63
〈표 3- 2〉 직업별 상대임금과 상대 근속연수	64
〈표 3- 3〉 업종별 상대임금과 상대 근속연수	65
〈표 3- 4〉 2009년과 2022년 간 임금 분위별 & 일자리의 여성 고용 비중 정도별 여성 비중 변동	67
〈표 3- 5〉 고용형태별근로실태조사를 이용한 Oaxaca 분해 결과: 시간당 임금	70
〈표 3- 6〉 기본급만 대상으로 했을 때 : 개인 및 사업체 특성 통제	72
〈표 3- 7〉 Oaxaca 분해 결과	72

〈표 4- 1〉 연도별 노동위원회 전체 사건 처리현황	94
〈표 4- 2〉 2024년 차별시정 사건 처리현황: 성차별 제외	95

그림목차

[그림 1-1] 9분위 대 1분위 격차 수준	2
[그림 2-1] 9분위 대 1분위 격차 순위 : 2022년	10
[그림 2-2] 우리나라의 임금 수준별 근로자 비중 추이	15
[그림 2-3] 저임금 비중 : 소득구조조사	16
[그림 2-4] 고임금 비중 : 소득구조조사	16
[그림 3-1] 임금 격차(남성 대비 여성의 상대임금 수준) 추이	59
[그림 3-2] 주당근로시간격차의 추이	59
[그림 3-3] 연령별 성임금 격차 추이	61
[그림 3-4] 연령별 성근속연수 격차 추이	62
[그림 3-5] 근속연수별 여성의 상대임금 추이	62
[그림 3-6] 사업체 규모별 여성의 상대임금 추이	64
[그림 3-7] 연령대별, 연도별 턴컨지수	66

요 약

우리나라는 임금 불평등이 OECD 상위권인 것과 더불어 성별 임금 격차, 근속 임금 격차 등 임금의 다양한 측면에서 해외 주요국 대비 높은 격차 수준을 유지하고 있는 것으로 알려져 있다.

OECD도 해외 주요국 대비 현격히 높은 수준인 성별 격차와 대중소기업 간 격차 완화를 우리나라의 주요 과제로 지적해왔다. 기존의 국제비교는 단편적이고 부분적인 집계 수준의 비교통계에 의존하여 어떤 요인이 핵심요인인지 분석적으로 규명하는 데에 어려움이 있어 우리나라를 위한 정책 함의를 도출하는 데에 한계가 있었다.

이번 연구는 기존 연구들의 한계를 넘어 임금 실태에 대한 원자료 기반 국제비교를 통해 근속 격차, 성별 격차, 규모 격차 등 임금구조의 다양한 측면을 분석하고자 하였다. 이를 위해 국내에서는 거의 처음으로 유럽 국가들의 임금구조를 알 수 있는 개인 원자료인 ‘소득구조조사’와 ‘근로조건조사’를 이용해 분석하였다.

제2장에서는 서유럽 국가들의 개인 원자료를 이용해 우리나라와 달리 임금 불평등이 약한 이유를 다양한 측면에서 살펴보았다. 이 장의 분석이 갖는 중요한 의의는 국제기구의 단순 집계통계가 아니라, 조사 체계가 유사한 대규모 원자료를 바탕으로 임금 격차의 수준과 메커니즘을 국내에서 처음으로 비교했다는 데 있다.

우리나라는 OECD 통계로 보면 유럽 주요국과 비교가 안 될 정도로 임금 불평등이 높은 나라이지만, OECD 통계는 국가마다 자료원이 크게 다르고 전일제로 비교 대상이 제한되는 등 한계가 많았다. 이 때문에 사업체-근로자 표집 조사로 자료를 통일시켜 비교할 경우 우리나라의 임금 불평등 수준이 최근 들어서는 유럽 주요국 중 상대적으로 임금 불평등이 큰 편인 영국과 독일 수준을 보이는 것으로 나타났다.

그런데, 우리나라와 상대적으로 불평등 수준이 유사하다고 볼 수 있는 영국, 독일은 물론, 비교 대상국의 임금구조는 우리나라와 상당히 달랐다. 필즈 분해를 해보면 우리나라는 근속기간, 사업체 규모 등이 임금 불평등의 주요 원인이고, 산업과 직업 구조도 그다음으로 중요한 요인이라고 볼 수 있는데, 비교 국가들은 대부분 직업과 교육 또는 직업과 노동시장 경험(연령)이 임금 격차를 낳는 압도적으로 중요한 요인이었다. 우리나라 임금구조가 어느 기업에 소속되어 있냐에 강하게 연동된 반면, 유럽 주요국은 직무, 직업을 중심으로 짜여 있음을 반영하는 것으로 풀이할 수 있다.

다만, 사업체 규모 간 격차에는 업종 분포도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 독일은 상대적으로 규모 격차가 있는 편이고, 덴마크와 스웨덴은 규모가 커져도 임금이 높아지지 않았는데, 250인 이상 기업 재직 근로자 중 독일은 제조업 비중이 21.8%나 되지만, 덴마크는 8.1%, 스웨덴은 10.3%에 불과한 반면, 독일에서는 14.2%에 불과했던 보건복지업 비중이 덴마크 34.9%, 스웨덴 36.7%나 되는 것으로 나타나기 때문이다. 우리나라는 제조업이 무려 32.2%나 되고, 정보통신업도 비교 대상 국가들 중 가장 높은 5.5%, 대기업 본사가 있는 전문, 과학, 기술 서비스업은 무려 11.9%나 있어 이와 같은 상이한 산업 분포가 사업체 규모 격차 수치를 키우는 방향으로 작동했다고 볼 수 있겠다.

직업별로 보면 우리나라는 단순노무직의 중위 임금 대비 상대임금이 독일, 영국과 비슷하지만 이들과 함께 낮은 편에 속하는 나라였고, 관리자는 이탈리아와 비슷하지만 상대적으로 높은 편이어서 직업별 보상 역시 비교 대상 국가들에 비해 넓게 퍼져 있는 것으로 나타났다.

업종별로 보면 우리나라는 중위 임금 대비 상대임금이 낮은 업종이 숙박음식점업 62%, 부동산업 66%, 보건복지업 76%, 기타 서비스업 78%로 나타나고, 임금이 높은 업종은 전기, 가스, 증기, 공기조절 공급업 197%, 금융업 195%, 전문, 과학, 기술 서비스업 154%, 교육서비스업과 정보통신업 136% 등으로 나타난다. 비교 대상 국가들 중 보건복지업은 우리나라가 현격히 낮은 편이고, 숙박음식점업도 낮은 편이지만 독일, 영

국 정도와 비슷한 수준이라는 차이가 있었다.

반면에 금융보험업은 비교 대상 국가들에 비해 현격히 임금이 높고, 전기, 가스, 증기, 공기조절 공급업도 상당히 높지만 스페인보다는 낮았다. 전문, 과학, 기술 서비스업도 우리나라 안에서는 가장 높은 업종은 아니나 비교 대상 국가들 중 가장 높았다.

업종별로 보아도 임금이 높은 업종은 비교 대상 국가들보다 현격히 높거나 비교 대상 국가들 중 높은 국가와 비슷한 반면, 임금이 낮은 업종은 비교 대상 국가들보다 낮거나, 비교 대상 국가들 중 낮은 편인 국가들과 비슷해 우리나라에서의 업종별 임금 편차가 더 큰 것을 알 수 있다.

평균 근속연수를 비교하면, 비교 대상 국가들은 덴마크 41%를 제외하면 80% 내외의 근속연수를 보여 시간제의 근속연수가 전일제 대비 다소 짧긴 하지만 그렇게 큰 차이를 보이지 않는다. 하지만 우리나라는 34.3%로 전일제 대비 상당히 짧은 근속연수를 보인다. 상대임금으로는 비교 대상 국가들과 비교해 볼 때 낮은 임금은 아니나, 아직까지 시간제로 일하는 사람들이 안정적인 일자리에서 일하고 있지는 못한 상황을 반영하는 것이다.

다만, 기초통계 분석 결과는 회귀분석을 통해 다른 변수의 영향을 통제하고 본 결과와 차이가 일부 있었다. 기초통계에서 보인 것처럼 근속과 사업체 규모 격차가 주요국과 비교도 할 수 없이 크게 나타나는 가운데, 성별 격차는 우리나라는 14.5% 낮고, 영국, 스페인, 이탈리아는 10% 내외 낮은 것으로 차이가 좁혀지며, 교육 수준에 따른 차이는 앞서 보았던 기초통계와는 크게 다르게 우리나라는 중졸 이하 대비 고졸은 상대 임금 차이가 없었으며, 대졸(전문대졸 포함)도 불과 10.9% 높은 임금을 받을 뿐이었다. 이탈리아와 영국 정도가 우리나라와 비슷했다. 대학원 이상도 우리나라가 이탈리아, 영국을 제외한 나머지 나라보다 상대임금이 낮았다. 게다가 가장 임금이 높은 집단인 대학원 이상 학력자가 우리나라는 4.8%에 불과한데, 스웨덴만이 0.9%로 우리나라보다 비중이 작고, 나머지 나라는 모두 2배에서 거의 4배 이상 많은 것으로 나타났다. 동시에 임금이 평균적으로 가장 낮은 중졸 이하 집단도 유럽이 우리나라

보다 훨씬 커서 교육 정도가 유럽 주요국에서 임금 불평등에 기여가 큰 이유를 알 수 있었다.

기초통계로 보면 중위 임금 대비 관리직은 최고 수준으로 높고, 단순 노무직은 최고 수준으로 낮아 상당히 임금 차이가 벌어져 있는 것으로 보이지만, 회귀분석을 할 경우 여전히 관리직 임금이 우리나라가 상대적으로 높은 편이긴 하나, 관리직 비중 자체는 0.8%에 불과해 유럽 주요국에 비해 크게 작아 실질적인 불평등에 대한 관리직의 기여는 크지 않았다. 또한, 회귀분석을 해보면 우리나라는 전문직의 상대임금이 유럽 주요국들에 비해 크게 낮은 편이었으며, 근로자 비중 또한 상대적으로 작은 편이었다. 이와 같이 유럽 주요국들은 경제 내 고임금 직업군 비중이 크기 때문에 직업의 임금 불평등 기여도 크게 나타났을 것이다.

오아카(Oaxaca)-RIF 분해를 하면 인적 특성 및 일자리 특성 분포 차이는 비교 국가들이 우리나라보다 불평등이 커야 하는 것으로 나타났다. 그런데 실제 관측된 총 차이는 대부분 음(-)인데, 이는 보상격차가 우리나라에서 더 컸기 때문에 나타난 현상이다.

분포 차이는 기업규모, 근속연수, 시간제, 교육 정도, 직업 분포 등 대부분에서 우리나라보다는 비교국가들의 불평등이 더 큰 방향으로 작동했다. 산업 구성 정도만 우리나라가 더 불평등한 방향으로 작동했다. 반면, 가격구조는 근속연수에 따른 보상이 가장 우리나라의 불평등을 강화시키는 요인인 것으로 나타났다. 다음으로는 기업규모에 따른 보상격차가 기여했다. 상수항도 매우 큰 음(-)의 유의한 값을 보였다. 이는 관측 가능한 변수로 포착되지 않는 다양한 요인들 및 기업에 따른 차이, 기업 내부 성과급 배분, 측정오차, 미관측 숙련, 능력에 대한 보상 등이 반영되는 잔차적 임금결정 구조가 한국에서 더 불평등하게 작동하고 있음을 보여준다. 중상위 격차 측면에서는 성별 임금 차이도 여러 국가에서 음(-)으로 유의하게 나타나는 것이 확인된다.

이와 같이 보면 근속에 따른 보상을 줄여나가는 방식으로 노동시장의 불평등 구조를 변화시키자는 제안들이 의미 있는 역할을 할 수 있다고 볼 수 있다. 사업체 규모가 클 때 근속기간이 길게 나타날 수 있고, 이 기

회는 소수에게만 주어지며, 사업체 규모가 큰 곳에 해외와는 달리 임금이 높은 산업들이 집중되는 특성은 사업체 규모가 중요하다라는 인식을 확대시키는 데에서 상당한 역할을 했을 것으로 보인다. 숙박음식점업의 상대임금이 우리와 크게 다르지 않은 나라들조차도 우리나라와 달리 사회복지 서비스업의 보상 수준이 크게 낮지 않는다는 점을 보면 개별 업종에서 직업구조의 차이나, 돌봄 노동의 보상 수준 향상을 위한 노력도 필요한 것으로 볼 수 있다. 이는 좀 더 업종이 세분된 자료를 통해 더 연구가 필요한 영역이다.

정리하면, 우리나라의 임금 불평등 수준은 유럽 주요국에 근접한 수준까지 감소해 왔지만, 여전히 저변에 깔린 임금구조는 상당히 다른 것을 알 수 있다. 유럽은 직업과 노동시장 경험, 교육 등 어떤 일을 하고 있고, 하려고 노력해 왔는가가 중요한 반면, 우리나라는 근속, 사업체 규모, 업종 등 어디에 소속되어 일하고 있는가가 중요하다고 말할 수 있다.

또한, 우리나라 노동시장을 숙인적 요소보다는 업무를 위해 필요한 숙련도 등 준비 정도라든지, 업무의 성격, 성과에 따라 작동하도록 바꾸려는 지금까지의 여러 정책적 노력들은 근속, 사업체 규모, 업종, 성별 등에 따른 차이를 줄이는 것을 통해 임금 차이를 줄이는 방향으로만 작동해야 하는 것은 아니고, 직업과 노동시장에서의 경험, 교육 수준에 따른 차이를 실질적으로 키우는 방향으로 인센티브 구조가 바뀌어야 한다는 시사점도 준다.

어디에 소속되어 있냐에 따른 차이를 줄이려면 직무(성과)급화를 지향하는 임금체계 개편 노력, 동일 노동 동일 임금이 보다 초기업 단위에서, 직업단위에서 구현될 수 있게 통계를 정비하고 초기업 단위 임금 교섭이나 저임금 부문이나 직업 관련 사회적 대화를 활성화하려는 노력, 차별시정제도 개선 등 지금까지도 일부 진전되어 왔던 노력들을 보다 심화하고 진전시키는 정책방향이 필요할 것이다.

국제기구들이 발표하는 공식적 기초통계가 실제 모습을 가리는 측면도 이번 연구를 통해 확인할 수 있었다. 사업체 규모 격차에서 업종 분포의 영향력, 다른 변수들을 통제했을 때 실질적으로 학력이 격차에 기여

하는 정도, 업종 분포에서 우리나라가 격차가 클 수밖에 없는 상황 등이 그런 예이다.

제3장에서는 성별 임금 격차에 초점을 두어 우리나라 자료를 이용해 추이를 분석하고, 횡단면상에서 서유럽 국가들과 분해분석을 해봤을 때 어떤 시사점이 도출되는지 분석하였다. 여성의 경제활동 활성화는 성별 임금 격차 구조에도 큰 영향을 미쳐 상당한 개선이 나타났다. 이 개선은 주로 30대 초반~50대 중반 연령대에서 나타났으며, 이 연령대의 경력단절 완화, 경제활동의 일상화 진전을 반영해 근속기간 면에서도 상당한 개선을 동반한 것으로 확인되었다.

직종분리 수준을 보여주는 던컨지수를 연령대별로 계산해 보면, 대체로 50대 초반까지는 던컨지수가 감소해 직종분리가 완화되었음을 보여준다. 코호트 기준으로 보면, 2022년은 2010년의 대략 10년쯤 뒤이므로, 2010년 25~29세의 직종분리 수준은 35~39세가 되면서 감소한 것으로 나타난다. 35~39세는 10년 뒤에도 직종분리 수준이 비슷하였다. 따라서, 중년 이하 연령계층에 대해서는, 횡단면상에서 나이가 증가함에 따라 직종분리가 증가하는 것처럼 보인 현상은 실제 증가라기보다는 과거 코호트의 직종분리 수준이 높았던 결과에 더 가깝다고 볼 수 있었다.

그런데, 임금 분위별로 나눠서 보면, 임금이 낮은 2분위, 3분위, 4분위에서는 여성 고용 비중 60~80%인 여성 밀집 직업군에서 주로 여성 고용 비중이 크게 증가한 것으로 나타난다. 대신 이들 분위에서는 여성 고용 비중이 20~40%로 낮은 직업군에서 여성 고용 비중이 감소한 것으로 나타난다. 다시 말해 임금분포의 중하위에서는 여성 고용 비중이 높았던 직업군 위주로 고용이 증가했다는 의미가 되겠다.

그러나, 상위에서는 다른 현상이 나타난다. 7분위 이상에서는 모두 남녀가 비슷한 비율로 일하는 직업군에서 여성 고용 비중 증가를 주도하는 가운데, 여성 고용 비중이 높은 직업군에서는 여성 고용 비중이 감소하고, 대신 여성 고용 비중이 낮은 직업군에서 여성 고용 비중이 증가하는 특징이 뚜렷하다. 상위 임금 일자리 중 이전에는 여성의 고용이 두드러지지 않았던 영역에서 여성 진출이 늘고 있다고 해석 가능하다.

유럽 근로조건조사(European Working Condition Survey)를 활용해 요인을 분해해보면, 소위 차별에 의해 설명되는 영역은 유럽이나 우리나라나 그 크기 차이가 그다지 크지 않고, 설명변수의 분포로 설명되는 영역은 우리나라와 유럽 국가들 간 큰 차이가 있는 것으로 나타났다. 우리나라는 남성보다 31.8% 낮은 여성 임금 중 14.8%p(전체 격차의 46.5%)는 분포 차이(설명된 부분)가 설명하고, 나머지(차별로 간주되곤 하는)가 17%p를 차지했으나, EU 15개국은 남성보다 10.8% 낮은 여성 임금 중 0.1%p만이 분포 차이에 귀속되고 10.7%p는 설명되지 않는 부분으로 귀속되었기 때문이다.

이와 같이 보면, 지금까지의 성별 격차 완화 정책은 주로 차별시정이나 임금 공시에 집중하는 경향이 있었지만, 실제 중요한 차이를 야기한 것은 여성들이 좀 더 임금이 높은 산업과 직업군에 도전할 수 있도록 진로설계를 돕는 것 같이 분포를 교정하는 방향으로 여성의 경제활동이 나아갔나, 이를 돕는 방향으로 정책이 설계되어 있었느냐라는 것이다.

제4장에서는 제도적 관점에서 임금 불평등을 감소시키기 위한 정책을 다루었다. 최근 노란봉투법 관련해 이슈가 된 원하청 임금 격차의 문제, 65세 정년 연장과 관련해 이슈로 떠오른 근속기간에 따른 임금 격차의 문제, 비정규직 임금 등 차별과 차별시정제도에 대해 검토하였다.

원하청 임금 격차와 관련하여, 개정 노조법은 원하청 격차를 축소하는 데 일정한 기여를 할 것으로 판단된다. 그러나 원청사업주와 하청업체 노동조합 간의 단체교섭을 현실적으로 적용함에 있어서는 구체적, 실질적 지배, 결정권한을 가진 사용자의 범위와 단체교섭 의제 등 하청노동조합에 대한 원청사업주의 단체교섭상의 사용자성과 관련된 논란이 있을 것으로 예상된다. 또한 이와는 별개로 단체교섭의 방식과 관련하여 교섭창구 단일화 절차를 적용함에 있어 다양한 문제가 있을 수 있다.

근속기간에 따른 임금 격차와 관련하여 현행 고령자고용법은 근속기간에 따른 임금 차등이 합리적인 범위 내에서 이루어진 것인지를 판단할 수 있는 구체적인 기준에 대해 규정하고 있지 않아서, 우리나라에서 활용되고 있는 연공형 임금체계가 연령차별금지의 예외로 인정될 수 있는

지 여부를 판단하는 데 한계가 있다. 이 문제를 해결하기 위해서는 연공형 임금체계가 연령차별금지의 예외로 인정될 수 있는 사유를 엄격하게 규정해 차별금지의 틀에서 연공형 임금의 개선을 꾀할 필요가 있음을 주장하였다. 이를테면, 고령자고용법 제4조의5 제2호를 “근속기간의 차이를 고려하여 임금이나 임금 외의 금품과 복리후생에서 합리적인 차등을 두어야 할 객관적인 경영상의 필요가 존재하는 경우”로 개정할 것을 제안하였다. 또한 “근속기간에 따라 임금을 차등하는 임금체계를 적용하고 있는 경우에 이를 해소 내지 개선하기 위한 임금체계 개편 및 이로 인한 불이익이 발생하더라도 이는 연령차별에 해당하지 않는 것으로 본다”라는 별도의 규정을 마련함으로써 객관적인 경영상의 필요가 없음에도 불구하고 근속기간에 따라 임금을 차등하는 임금체계를 적용하고 있는 경우에 이를 해소 내지 개선하기 위한 임금체계 개편에 대해 정당성을 인정할 필요가 있다고 하였다.

비정규직 임금차별과 차별시정제도 관련하여 첫째, 실비변상적 차원에서 지급하는 항목, 업무 난이도, 직급·직책에 따른 권한과 책임의 범위에 따라 차등을 둘 성질의 것이 아닌 항목, 지급목적 또는 성질상 업무의 범위 내지 난이도, 업무량 등에 따라 차등을 둘 성질의 것이 아닌 경우, 동일한 직군 간에는 업무의 동종·유사성, 난이도·책임도, 근무기간 등에 관계없이 일률적으로 지급하는 사항, 그 밖의 명칭 여하를 불문하고 특정 직군 또는 특정 업무 근로자만 지급을 배제해야 할 특별한 이유가 없는 사항에 대하여는 업무의 내용과 무관하게 기간제 근로자 또는 단시간 근로자라는 이유로 달리 대우하는 것은 차별적 처우로 본다는 규정을 마련함으로써 업무 등과 관련 없는 처우는 업무의 동종·유사 업무를 수행하는 근로자의 존재 여부와 관계없이 지급받을 수 있도록 할 필요가 있다. 둘째, 비정규직 차별시정제도의 활성화를 위한 과제로 제척기간을 연장하거나 제척기간의 기산점을 확대하는 방안을 검토할 필요가 있다. 셋째, 차별시정을 하고자 하는 비정규직 근로자에게 비교 대상 근로자의 임금 등에 대한 정보제공 청구권을 인정하는 방안을 검토할 필요가 있다.

제1장 서론

제1절 연구의 목적

우리나라는 이중구조 측면에서 반복적으로 지적되어 온 대중소기업 격차와 고용형태에 따른 격차 외에도 성별 격차, 근속 격차 등 임금의 다양한 측면에서 해외 주요국 대비 높은 격차 수준을 유지하고 있는 것으로 알려져 있다.

OECD도 해외 주요국 대비 현격히 높은 수준인 성별 격차와 대중소기업 간 격차 완화를 우리나라의 주요 과제로 지적해왔다. 그러나, 기존의 격차 관련 국제비교는 양적으로는 많으나, 국제기구가 내놓는 단편적이고 부분적인 집계 수준의 비교통계에만 의존하는 제약이 있었다. 이로 인해 어떤 요인이 핵심요인인지 분석적으로 규명하는 데에 어려움이 있어 우리나라를 위한 정책함의를 도출하는 데에 한계가 있었다.

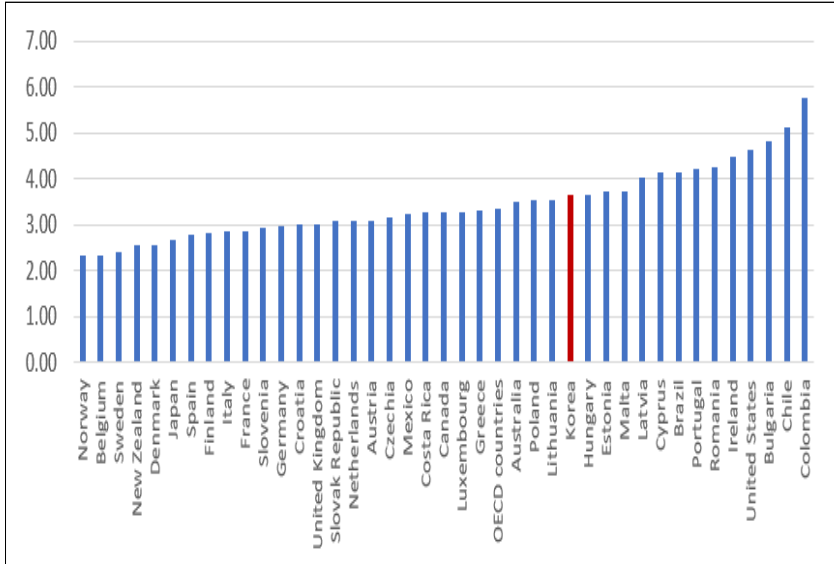
이번 연구는 국제기구가 발표하는 수준을 넘지 못한 기존 연구들의 한계를 넘어 임금 실태에 대한 원자료 기반 국제비교를 통해 근속 격차, 성별 격차, 규모 격차 등 임금구조의 다양한 측면을 분석하여 노동시장 양극화, 불평등 완화를 위한 정책 방향이 무엇인지 도출하고자 한다.

제2절 연구의 구성

OECD는 분위별 격차의 형태로 임금 불평등에 대한 통계를 공표하고 있다. [그림 1-1]은 최근의 OECD 각국별 분위별 임금 격차 수준인데, 우리나라는 OECD 평균 격차의 다소간 위에 위치한 모습을 보인다. 우리나라 바로 밑에 호주, 폴란드, 리투아니아가 있으며, 위에는 헝가리, 에스토니아, 몰타, 라트비아, 키프로스, 포르투갈, 아일랜드, 미국, 불가리아 등이 있다.

그러나, 이 통계는 국가마다 자료원이 제각각이고, 시간제는 통계에 포함하지 않는 등 전체 노동시장의 모습을 보는 데 한계가 있다. 이를테면, 우리나라는 「고용형태별근로실태조사」의 전일제 정규직 근로자, 독일은 우리나라

[그림 1-1] 9분위 대 1분위 격차 수준



주: 전일제 근로자 기준. 국가에 따라 2023년 또는 2024년 수치임.

자료: OECDstat, Decile ratios of groos earnings, [https://data-explorer.oecd.org/vis?tm=DSD_EARNINGS%40MW_CURP&snb=8&df\[ds\]=dsDisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD_EARNINGS%40DEC_I&df\[ag\]=OECD.ELS.SAE&df\[vs\]=1.0&dq=..._T&pd=2015%2Cto\[TIME_PERIOD\]=false](https://data-explorer.oecd.org/vis?tm=DSD_EARNINGS%40MW_CURP&snb=8&df[ds]=dsDisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_EARNINGS%40DEC_I&df[ag]=OECD.ELS.SAE&df[vs]=1.0&dq=..._T&pd=2015%2Cto[TIME_PERIOD]=false)

라 한국노동패널조사와 유사한 독일 가구패널조사(GSEOP)의 견습근로자(apprentices)를 제외한 전일제 근로자, 프랑스는 10인 이상 기업의 전일제 근로자로 유럽연합 통계국의 소득구조조사(Structure of Earnings Survey) 데이터에 근거해 유럽연합 통계국(Eurostat)이 계산한 자료, 핀란드는 핀란드 통계청이 소득분배조사에 근거해 작성한 전일제이면서 1년 내내 일한 근로자의 연간 소득(full-time, full year workers), 영국은 영국 통계청의 ASHE 조사의 전일제 근로자이면서 대상 주를 모두 일한 근로자의 주당 소득 등으로 다양하여 유사한 기준으로 비교하는 데에 한계가 있다.

본 연구에서는 자료 원천이 달라 비교가 어려운 문제를 완화하기 위해 유럽연합 통계국(EUROSTAT)에서 회원국과 함께 실시하는 소득구조조사(Structure of Earnings Survey), 그리고 우리나라는 이 조사와 조사 구조가 매우 흡사한 고용형태별 근로실태조사를 주로 활용해 분석한다.

소득구조조사는 성, 연령, 교육 수준 같은 개인 특성 변수 외에도 기간제 여부(Type of employment contract), 시간제 여부, 직업과 업종, 기업규모, 단체교섭 커버리지에 속하는지(Collective pay agreement), 지역, 근속(년수), 개인 근로자가 회사 경영진 또는 감독자 지위에 속하는지, 근로시간(초과근로시간 별도 구분 포함) 등의 정보가 있어 다양한 요인들이 통제된 각종 비교 통계를 제시할 수 있을 것으로 기대된다.

본 연구에서는 소득구조조사 원자료를 이용하므로, 그간 단편적인 집계 자료에 근거해 평가해왔던 우리나라 임금 격차와 불평등 등 임금구조의 특징을 보다 엄밀하게 분석할 수 있을 것으로 기대된다. 이를 통해 해외 국가들의 원자료를 이용해 그간 격차의 원인이라고 지적되어 왔던 여러 요인들을 통제해 분석 결과를 제시하고자 한다. 또한, 성별 격차는 우리나라가 워낙 크다고 다양한 보고서들에서 지적하고 있으므로, 독립적인 장으로 하여 분석 결과를 도출하고자 한다.

유럽연합 통계국이나 OECD에서 작성한 몇 가지 집계표에 의존하는 것이 아니라 우리나라 개인 원자료와 서유럽의 개인 원자료를 직접 활용해 격차와 불평등 실태를 분석하는 것은 이번 연구가 아마도 최초일 것으로 생각된다.

제2장에서는 여러 요인들에 따른 격차를 점검하고, 요인 분석을 실시할

것이다. 이를 통해 해외 주요국과 우리나라 임금 불평등의 차이를 낳는 요인이 무엇인지 도출해 보고자 한다. 우리나라 임금 불평등은 선진산업국가들 중 높은 편에 속하는데, 불평등 지표 분해 기법 등을 활용한 개인 단위 원시자료 분석을 통해 임금 불평등에 영향을 미치는 주요 요인에 대한 분석 수행 및 시사점을 도출하겠다.

제3장에서는 성별 임금 격차에 초점을 두어 분석한다. 국제비교에 중점이 있는 제2장과 다르게 우리나라에서 성별 임금 격차 추이의 변화를 점검하고, 이 변화를 야기한 원인을 먼저 탐구한다. 국제비교는 제3장의 마지막에서 우리나라와 동일한 설문구조와 유사한 표본구축 절차에 따라 조사하고 있는 근로환경조사 및 유럽 근로조건조사(European Working Condition Survey)를 활용해 왜 양 지역 간 성별 임금 격차가 그렇게 크게 차이 나는지 분해 분석하여 시사점을 제시할 것이다.

마지막으로 제4장에서는 최근의 변화라고 할 수 있는 초기업 단위 교섭을 촉진하기 위한 제도 변화와 보다 전통적 주제라고 할 수 있는 차별의 시정, 그리고 연공임금과 밀접히 맞닿아 있는 고령자의 연공임금 완화 관련 가능성을 탐구하는 제도적 연구를 중심으로 정책 방향을 도출해 보고자 하였다.

제5장에서는 전체 연구를 요약하고 시사점을 정리하겠다.

제 2 장

임금 격차와 불평등 국제비교

제1절 머리말

우리나라는 서유럽의 대부분 국가들보다 임금 불평등 수준이 높다고 알려져 있다. 그동안 기업규모별 격차가 서유럽이 우리나라보다 작다, 일부 국가들은 심지어 큰 규모 기업이 더 적은 임금을 받기도 한다 등등 국제기구들이 제시한 일부 집계표에 의존하여 단편적인 모습만 보고 우리나라에 대한 시사점을 끌어낼 수밖에 없었다. 하지만, 이번 연구는 서유럽 주요국들의 개인 임금 원시 자료를 이용하기 때문에 우리나라와 서유럽 임금구조의 차이가 업종별 배치 때문인지, 직업 구조 차이 때문인지 등을 분석을 통해 결론을 도출할 수 있다는 점에서 선행 연구들과 중요한 차이가 있다.

이 장에서는 유럽연합 통계국의 '소득구조조사'(Structure of Earnings Survey) 자료와 우리나라 「고용형태별근로실태조사」 자료를 이용해 요인별 임금 격차와 불평등을 분석한다. 소득구조조사와 고용형태별근로실태조사 자료는 기업(고용형태별근로실태조사는 사업장)에 가서 해당 기업(사업장)과 근로자를 둘 다 조사하는 기업(사업장)-근로자 조사 구조를 가지고 있다는 공통점이 있다. 조사항목도 <표 2-1>에 정리된 것처럼 상당히 흡사하여 비교하기에 적당한 조사라 볼 수 있다.

다만 한 가지 큰 차이가 있는데, 소득구조조사는 지불근로시간을 조사하

고, 이를 통해 시간당 임금을 환산하는 구조를 가지고 있는 반면, 고용형태별근로실태조사는 지불근로시간이 아니라 실제 일한 근로시간을 조사하고 있어 이를 이용해 시간당 임금을 환산해야 한다. 지불근로시간과 실제 일한 근로시간은 큰 차이가 있다. 이를테면, 주 15시간 이상 일하면서 1주일을 만근한 경우 부여해야 하는 주휴일(주휴수당의 근거가 되는)이 그런 예이다. 또한, 현충일은 5인 이상 사업체에서 유급휴일이다. 유급휴가나 유급병가를 사용한 경우 해당 일은 실제 일한 근로시간에 포함되지 않으나, 지불근로시간에는 포함되어야 한다. 소정근로시간이 별도 조사되지 않는 고용형태별근로실태조사를 이용해 지불근로시간을 도출하는 것은 쉽게 할 수 있는 일이 아니다. 우리나라와 유럽 주요국의 비교를 위해서는 정확한 시간당 임금의 도출이 필요한데, 이러한 차이로 인해 엄밀한 비교가 어려운 것은 아쉬운 점이다.

휴가 사용이나 휴일의 실질적 부여, 주휴수당에서 주 15시간 미만 근로자가 배제되는 등 우리나라에서는 실근로시간과 지불근로시간 간의 차이가 근로조건이 좋은 쪽에서 더 클 가능성이 높아 지불근로시간 기준 임금 격차나 불평등이 실근로시간 기준 임금 격차나 불평등에 비해 상대적으로 낮게 나타날 것으로 유추할 수 있다.

앞서 언급한 것처럼 실근로시간을 이용해 지불근로시간을 도출하는 것은 쉽지 않은 일이다. 여기서는 무리하게 지불근로시간을 유추하기보다는 우리나라에서 고용형태별근로실태조사를 이용할 때 흔히 하는 방식으로 시간당 임금을 도출하여 비교분석하였다. [정액급여+초과급여+특별급여/12개월]로 총월임금을 만들고, 실소정근로시간에 실초과근로시간을 더해 총근로시간을 만든 다음 두 변수를 나눠서 시간당 임금변수를 생성하였다. 다만, 필요에 따라 지불근로시간에 가깝게 시간당 임금을 산출할 경우 결과가 어떻게 달라지는지도 분석에 추가하여 측정된 근로시간 개념 차이의 영향을 검토하였다.

또한, 소득구조조사는 총월급여액을 조사할 때 월의 중간에 입·퇴사자도 실제 받은 월급여액이 아니라 제대로 월 내내 일했다면 받았을 액수를 기입하도록 하고 있다. 이는 근로시간도 마찬가지다. 해당 월 전체를 일했다고 가정할 때의 지불근로시간을 적도록 하고 있다.

또 다른 중요한 차이가 있는데, 소득구조조사는 10인 미만 고용 기업 조사 여부는 국가에 맡겨두고 있다. 2022년 기준 불가리아, 체코, 독일, 에스토니아, 아일랜드, 스페인, 키프로스, 라트비아, 리투아니아, 헝가리, 네덜란드, 슬로베니아, 슬로바키아, 핀란드, 노르웨이는 1~9인을 포함해 조사하였으며, 나머지 나라들은 제외하고 조사했다. 소규모 기업에 저임금 근로자가 아무래도 상대적으로 많을 가능성이 있다는 점을 고려하면 이 또한 중요한 분석의 한계가 될 수 있다.

소득구조조사는 2002년부터 2022년까지 4년마다 조사가 시행되어 가장 최근 자료는 2022년이다. 그러나, 유럽연합을 탈퇴한 영국을 비롯해 아직까지 여러 나라들의 최신 원자료는 2018년에 그치고 있다. 유럽 국가들의 경우 2018년이나 2022년 사이 임금구조에 큰 차이가 없지만, 우리나라는 이 사이에 임금 격차가 꾸준히 완화되었기 때문에, 가급적 우리나라는 최신 자료인 2024년을 기준으로 분석하고자 하였고, 유럽 국가들은 경우에 따라 2018년과 2022년을 혼재해 분석하였다. 분석 목적에 따라 우리나라도 2018년을 혼용하여 분석하였다.

제2절에서는 기초통계를 통해 전반적인 차이를 살펴볼 것이다. 성별, 교육 수준, 연령 같은 개인 특성 변수 외에도 종업원 수 규모, 산업, 직업, 기간제인지, 시간제인지, 근속연수 등 사업체 특성과 관련된 변수들도 있어 이들 항목별로 임금 차이가 어떻게 나타나는지를 주요국과 비교하였다.

〈표 2-1〉 Structure of Earnings Survey의 과학 분석 목적 데이터 변수 일람

소득구조조사	고용형태별근로실태조사
Geographical location of the statistical unit (local unit) - NUTS-1	-
Size of the enterprise to which the local unit belongs	-
Principal economic activity of the local unit (NACE Rev. 2/2006년 자료까지는 NACE Rev. 1.1)	산업대분류
Collective pay agreement	노조 가입 여부
Total number of employees in the local unit in the reference month	사업체 규모

〈표 2-1〉의 계속

소득구조조사	고용형태별근로실태조사
Size class category of enterprise to which the local unit belongs	-
Sex	성별
Age group category	연령(연속형)
Occupation in the reference month (ISCO- 08/ 2006년 자료까지는 ISCO-88)	직업대분류
Management position / supervisory position	-
Highest successfully completed level of education and training(ISCED-11/ 2002, 2006, 2010년은 ISCED-97)	교육 수준
Length of service in enterprise(in years)	입사년월
Full-time or part-time employee	고용형태 변수의 시간제
Type of employment contract(기간제 및 임시직)	고용형태 변수에 파견, 용역, 기간제 등
Number of weeks to which the gross annual earnings relate(to 2 decimal places)	입사년월 변수를 이용해 유추 가능
Gross annual earnings in the reference year	-
Annual Bonuses and allowances not paid at each pay period	전년도 특별급여액
Annual payments in kind	구분 없음
Gross earnings in reference month	조사 대상월 정액 및 초과급여
Earnings related to overtime	초과급여
Special payments for shift work	교대제 여부는 있으나 프리미엄 급여를 받는지는 조사 안함
Compulsory social contributions and taxes paid by the employer on behalf of the employee	-
Compulsory social security contributions	-
Taxes	-

〈표 2-1〉의 계속

소득구조조사	고용형태별근로실태조사
Average gross hourly earnings in the reference month(to 2 decimal places)	월임금액과 근로시간을 이용해 환산해야 함
Grossing-up factor for employees(to 2 decimal places)	가중치
Key identifying the employee	-
Key identifying the local unit	-
Country code	해당 없음

자료 : EUROSTAT microdata 설명자료.

분석대상 국가로는 독일, 영국, 프랑스, 이탈리아, 스페인 같은 우리나라와 인구 규모 면에서 비교 대상이 될 수 있는 국가들과 함께 북유럽을 대표하는 스웨덴과 덴마크를 포함하여 분석하였다.

제3절에서는 우리나라와 분석대상 국가들이 어떤 점에서 달라 임금 불평등 수준에서 차이가 나타나는지 Oaxaca-RIF 분해 방법론을 활용해 분석하였다. 제4절에서는 이 장의 분석을 요약하면서 시사점을 정리하겠다.

제2절 통계로 본 임금구조 차이

소득구조조사는 자국 화폐로 금액이 제공된다. 분석대상 국가 중 영국, 스웨덴, 덴마크는 자국 통화가 있고, 나머지는 유로를 사용하기 때문에, 분석에 따라 환율이 영향을 미치지 않는 분석의 경우에는 따로 화폐단위를 통일하지 않고 분석하였으며, 금액 자체가 의미가 있을 때는 유로로 환산한 후 비교하였다.

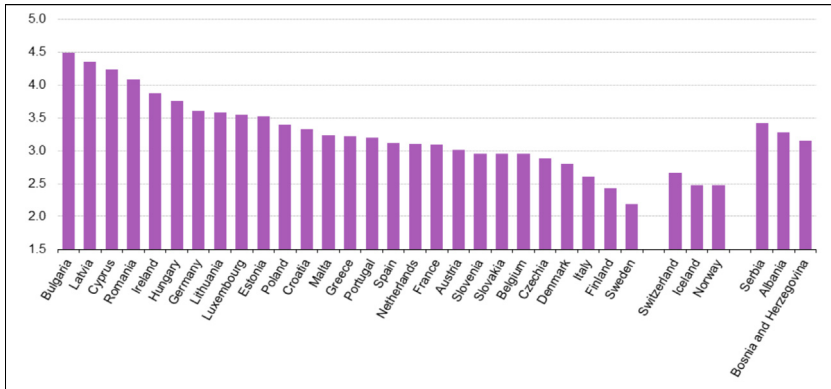
1. 임금 불평등 수준 차이와 요인별 기여도

가. 임금 불평등 기초통계 비교

유럽통계국(EUROSTAT)은 분위별 임금 격차 통계를 공개한다. 이 통계는 전일제와 시간제 근로자의 월임금을 기준으로 1분위와 9분위의 임금 배수를 보여주는데, 시간제 근로자의 월임금은 전일제에 환산하여 포함시킨다. 이것이 가능한 것은 소득구조조사에서 전일제 근로자 대비 시간제 근로자의 근로시간 비율을 조사하기 때문이다. [그림 2-1]과 <표 2-2>는 이와 같은 기준에 따라 분석한 결과이다. 그러나, 우리나라 자료는 이와 같은 항목을 조사하지 않기 때문에 유럽통계국과 동일하게 분석하기는 어렵다. 여기서는 이 통계가 아니라 시간당 임금으로 환산해 분석할 것이다. 유럽통계국도 2014년까지는 시간당 임금을 기준으로 분위별 임금 격차를 공표하였다.¹⁾

[그림 2-1] 9분위 대 1분위 격차 순위 : 2022년

(단위 : 배)



주 : 10인 이상 기업, 농림어업, 공공부문 제외. 월급 기준이며, 시간제 월급은 전일제 대비 시간제 근로시간 비율 항목을 이용해 전일제화된 월급임.

자료 : Eurostat, SES(earn_ses_monthly), https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/3/34/D9_D1_dispersion_ratio_of_gross_monthly_earnings%2C_2022_new.png

1) <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7766821/3-12122016-AP-EN.pdf/910ee81b-3d8f-43a5-aa14-745dc76bc670>

이를 보면 1장에서 본 OECD 통계와는 상당히 다른 것을 확인할 수 있다. 이를테면, 독일은 OECD 통계에서는 3배 정도로 임금 불평등이 회원국 중 중하위 수준에 속하는 정도였으나, 이 통계에서는 3.6배로 큰 격차를 보이며, 유럽연합 내 선진산업국가들 중 가장 높은 임금 불평등을 보인다. 영국도 독일과 유사하게 OECD 통계에서는 3배 정도이나, 소득구조조사에서는 3.8배로 나타난다. 반면에 이탈리아는 OECD 통계에서는 3배 정도였으나, 이 통계에서는 2.6배로 낮은 임금 불평등을 보인다.

〈표 2-2〉 국가별 분위별 격차 : 2022년

(단위 : 배)

국가명	5분위 대 1분위	9분위 대 1분위		9분위 대 5분위
		월급여	시간당	
Bulgaria	1.8	4.5(4.2)	4.3	2.4
Latvia	2.0	4.4(3.9)	4.4	2.2
Cyprus	1.7	4.2(4.5)	4.4	2.5
Romania	1.7	4.1(4.6)	4.1	2.4
Ireland	1.7	3.9(4.1)		2.2
Hungary	1.8	3.8(3.5)	3.6	2.1
United Kingdom	(1.7)	(3.8)	((3.5))	(2.2)
Germany	1.9	3.6(3.8)	3.5	1.9
Lithuania	1.8	3.6(4.0)	3.8	2.0
Luxembourg	1.6	3.6(3.4)	3.8	2.2
Estonia	1.8	3.5(3.9)	3.7	1.9
Poland	1.7	3.4(4.7)	3.6	2.0
Serbia	1.7	3.4(3.6)		2.0
Croatia	1.7	3.3		1.9
Albania	1.5	3.3		2.1
Greece	1.6	3.2	3.0	2.0
Malta	1.7	3.2(2.9)	((3.1))	1.9
Portugal	1.3	3.2(4.3)	3.3	2.4
Bosnia and Herzegovina	1.6	3.2		2.0
Spain	1.6	3.1(3.3)	3.2	2.0

〈표 2-2〉의 계속

국가명	5분위 대 1분위	9분위 대 1분위		9분위 대 5분위
		월급여	시간당	
France	1.6	3.1(2.7)	2.9	2.0
Netherlands	1.7	3.1(3.1)	3.2	1.8
Belgium	1.8	3.0(2.4)	3.4	1.6
Austria	1.6	3.0(3.1)		1.8
Slovenia	1.5	3.0(3.2)	((3.1))	1.9
Slovakia	1.6	3.0(3.5)	3.0	1.8
Czechia	1.6	2.9(3.3)	3.0	1.8
Denmark	1.6	2.8(2.4)	((2.4))	1.7
Switzerland	1.5	2.7(2.6)		1.8
Italy	1.4	2.6(3.2)	3.0	1.8
Iceland	1.5	2.5(2.5)	((2.5))	1.7
Norway	1.5	2.5(2.4)	2.4	1.7
Finland	1.4	2.4(2.4)	2.5	1.7
Sweden	1.4	2.2(2.1)	2.2	1.6

주: 괄호는 2014년으로 시간당 임금 기준. 2022년은 시간제도 월 환산한 월급 기준. 불가리아, 체코, 독일, 에스토니아, 아일랜드, 스페인, 키프로스, 라트비아, 리투아니아, 헝가리, 네덜란드, 슬로베니아, 슬로바키아, 핀란드, 노르웨이는 1~9인 포함된 수치임. 9분위 대 1분위 2022년 시간당 배수는 원자료를 이용해 자국 통화 기준으로 산출(단, 영국, 아이슬란드, 덴마크, 슬로베니아, 몰타는 2018년도 값임. 소괄호 2개로 표시).

자료: 2022년은 <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/SEP/DF/cache/7515.pdf>; 2014년은 <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7766821/3-12122016-AP-EN.pdf/910ee81b-3d8f-43a5-aa14-745dc76bc670>; 2022년 9분위 대 1분위 시간당 임금 배수는 Eurostat, 소득구조조사, 2018년과 2022년 원자료 저자 가공.

대표성이 있고, 표본이 크며, 불평등 계산에 포함되는 근로자 범위가 전일제뿐 아니라 시간제도 포함하는 데다 데이터 수집 방법이 동일하기 때문에 소득구조조사의 결과를 보다 신뢰할 수 있을 것이다. 한계는 앞서 언급했듯이 일부 국가를 제외하고는 10인 미만 고용기업이 제외되고, 공공행정, 농업·임업 부문이 포함되지 않는다는 것이다. 다만, 서유럽 국가들은 10인 미만 고용기업이 우리나라처럼 규모가 크지 않으며, 우리나라와의 비교를 위

해 활용할 고용형태별근로실태조사도 공공행정 부문이 포함되지 않아 비교 목적에서는 크게 무리가 없을 것이다.

고용형태별근로실태조사에서 9분위 대 1분위 격차는 2010년에만 해도 5.6배였으나, 빠르게 감소해 2021년에는 3.5배, 2024년에도 3.6배까지 떨어진 상태이다. 다만, 2020년 코로나19로 저임금 대면 서비스업이 큰 타격을 입으면서 3.5배로 떨어진 것이고, 코로나19 이후 팬데믹 이전으로 돌아가지 못한 저임금 서비스산업의 상황을 고려하면, 2022년 들어 불평등이 2021년

〈표 2-3〉 고용형태별근로실태조사 9분위 대 1분위 격차 추이

(단위 : 배)

	전 규모		5인 미만 제외	
	실근로시간만 반영	주휴 시간 조정	실근로시간만 반영	주휴 시간 조정
2008	5.9	5.9	5.5	5.5
2009	5.5	5.6	5.1	5.1
2010	5.6	5.6	5.2	5.2
2011	5.4	5.4	5.0	5.1
2012	5.2	5.1	5.0	5.0
2013	5.3	5.3	5.1	5.1
2014	5.2	5.1	5.1	5.1
2015	4.9	4.8	4.8	4.8
2016	4.6	4.6	4.6	4.6
2017	4.5	4.4	4.5	4.5
2018	4.1	4.1	4.1	4.1
2019	3.8	3.8	3.8	3.8
2020	3.5	3.5	3.7	3.7
2021	3.5	3.5	3.6	3.7
2022	3.7	3.6	3.7	3.7
2023	3.6	3.5	3.7	3.7
2024	3.6	3.6	3.7	3.6

주 : 고용형태별근로실태조사 원자료는 10인 이상만 통제할 수 없음.
 자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 원자료를 이용해 저자 계산.

에 비해 악화되었다고 해석하기보다는 저점을 유지하고 있다고 해석하는 것이 현실에 부합할 것이다.

이 수치는 소득구조조사로 자료원을 일치시켜 비교하면 유럽 내 가장 경제 규모가 큰 국가들인 독일, 영국과 유사한 수준의 임금 불평등을 의미한다. 과거와 달리 우리나라의 임금 불평등이 크게 완화되면서 유럽 주요국과 비교도 할 수 없이 높았던 불평등이 이제는 비교 가능한 수준까지 완화되었다고 평가할 수 있다는 것이다.

주휴수당을 통제하거나, 사업체 규모에서 5인 미만을 제외해도 큰 차이가 나타나진 않는다. 따라서 이하 분석에서는 이를 별도로 통제하지 않고 분석한다.

〈표 2-4〉 고용형태별근로실태조사의 분위별 임금 상승률(전년 대비)

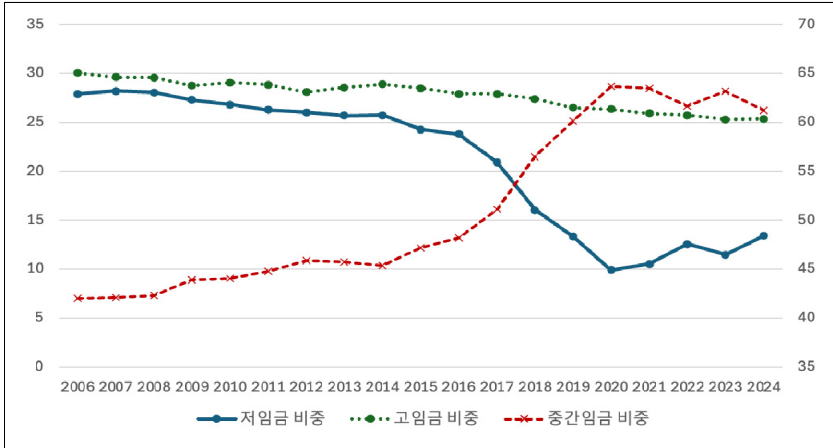
(단위 : %)

	1분위	5분위	9분위
2008	6.6	8.1	5.9
2009	1.5	-2.2	-4.8
2010	3.9	2.8	5.2
2011	9.2	7.1	5.4
2012	12.4	9.4	7.3
2013	7.1	6.5	8.9
2014	4.3	2.7	3.4
2015	-0.8	-4.2	-6.9
2016	9.5	5.6	3.9
2017	7.0	3.2	3.4
2018	20.4	13.5	10.7
2019	12.0	6.8	3.0
2020	-0.2	-5.4	-7.9
2021	1.5	2.6	2.0
2022	11.1	14.5	15.2
2023	2.7	1.2	0.3
2024	7.7	10.7	9.5

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 원자료를 이용해 저자 계산.

[그림 2-2] 우리나라의 임금 수준별 근로자 비중 추이

(단위 : %)



자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 원자료를 이용해 저자 계산.

이상과 같이 분위격차가 줄어든 것은 이 기간 동안 1분위의 시간당 임금 상승률이 다른 분위에 비해 컸기 때문이다. 이를테면, 2010년, 2013년, 2021년, 2022년, 2024년 정도를 제외하면 9분위보다는 1분위 임금 상승률이 높았다. 2010년과 2021년은 전년도에 발생했던 경제 위기 상황에서 9분위 상승률이 크게 마이너스가 되었던 것의 반작용, 2022년은 코로나19 직후 대퇴사 시기의 영향, 2024년은 내수 부진과 2023년부터의 높은 물가인상률의 반작용으로 일시적으로만 9분위 상승률이 1분위보다 높았다고 해석해야 할 것이다.

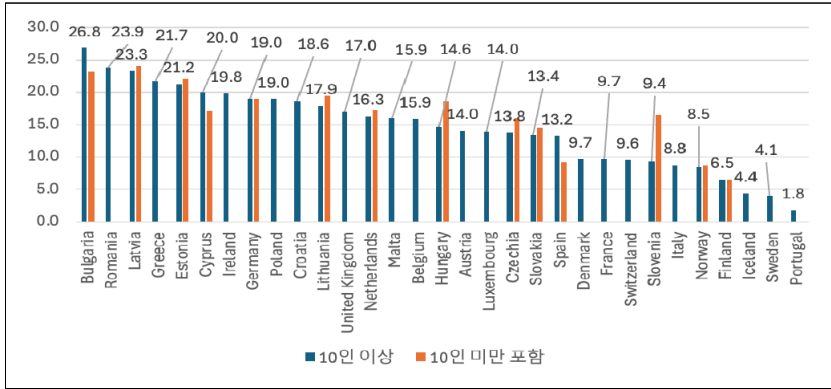
통상 중위 임금의 2/3 이하 임금자 비중으로 정의되는 저임금 비중도 비교해 보았다. 우리나라의 저임금 비중은 꾸준히 줄어들어 고용형태별근로실태조사와 소득구조조사를 비교해볼 때 더 이상 저임금 비중이 높은 나라라 보긴 어렵게 변화되었다. 우리나라는 최근 들어 약 13% 내외 비중을 보이는 데, 이는 독일, 영국, 네덜란드, 오스트리아, 룩셈부르크보다 낮은 수치이다.

고임금 비중도 2010년대 중반 이후로는 완만히 감소해 현재는 25% 정도의 비중을 보이고 있다. 그러면서 중간임금자 비중은 꾸준히 상승해 60%대로 올라간 상태이다. 고임금 비중은 유럽 주요국 중에서는 룩셈부르크, 영국, 포르투갈 정도가 25%를 넘고, 스페인, 이탈리아, 독일, 프랑스가 20% 이

상이며, 북유럽 국가들은 저임금 비중도 낮으면서 고임금 비중도 동시에 낮은 특징을 보인다.

[그림 2-3] 저임금 비중 : 소득구조조사

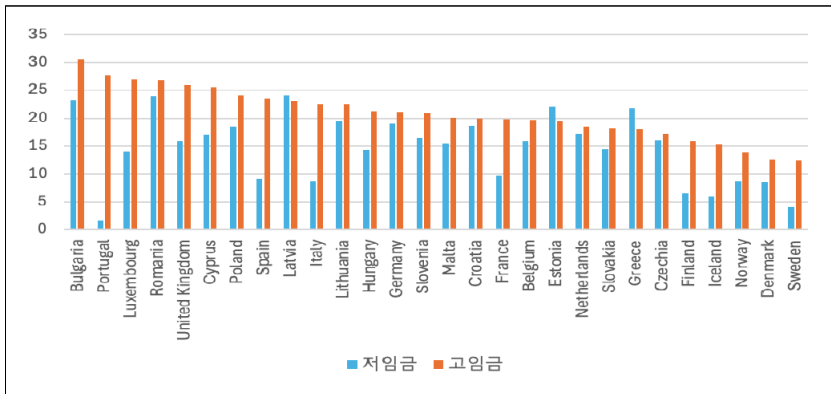
(단위 : %)



주 : 영국은 2018년. 10인 미만도 원자료에 포함된 나라는 원자료 계산 수치 함께 제시. 모든 나라에서 농림어업, 공공행정은 빠졌음.
 자료 : Eurostat 홈페이지(10인 이상, 소득구조조사), https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_ses_pub1s/default/table?lang=en. 10인 미만 포함 수치는 소득구조조사 원자료를 이용해 저자 계산.

[그림 2-4] 고임금 비중 : 소득구조조사

(단위 : %)



주 : 영국은 2018년. 10인 미만도 원자료에 포함된 나라는 계산에 포함. 모든 나라에서 농림어업, 공공행정은 빠졌음.
 자료 : Eurostat, 소득구조조사 원자료를 이용해 저자 계산.

나. 불평등 기여 요인 분해

다음으로 소득구조조사와 고용형태별근로실태조사에 공통으로 있는 변수들을 이용해 어떤 요인이 임금 불평등을 주로 설명하는지 필즈 분해(Fields decomposition)를 이용해 분해해 보았다. 필즈 분해는 로그 임금을 종속변수로 하여 임금 회귀식을 추정 후 각 설명변수들이 로그 임금과 얼마나 관련성이 있는지 공분산을 계산하여 로그 임금의 분산을 이들 각 설명변수와 로그 임금의 공분산이 얼마나 설명하는지, 회귀식 잔차와 로그 임금의 공분산이 얼마나 설명하는지에 기초해 각 변수의 기여도를 측정하는 분해 방식이다.

〈표 2-5〉 필즈 분해 결과(분산분해)

요인	우리 나라	독일	덴마크	스페인	프랑스	이탈 리아	스웨덴	영국
성별	0.0118	0.0036	0.0030	0.0026	0.0023	0.0005	0.0014	0.0046
연령	0.0081	0.0049	0.0222	0.0021	0.0075	0.0061	0.0068	0.0128
교육 정도	0.0164	0.0243	0.0154	0.0345	0.0312	0.0230	0.0065	0.0077
산업	0.0210	0.0105	0.0100	0.0038	0.0044	0.0135	0.0080	0.0204
직업	0.0213	0.0388	0.0218	0.0363	0.0527	0.0438	0.0286	0.0700
시간제 여부	0.0054	0.0108	-0.0016	0.0021	-0.0004	0.0049	0.0001	0.0031
기간의 정함이 있는지 여부	0.0041	0.0026	-0.0002	0.0001	0.0013	0.0003	0.0018	-0.0002
기업(사업장) 규모	0.0276	0.0147	0.0004	0.0085	0.0000	0.0069	0.0001	0.0041
근속기간	0.0307	0.0135	0.0037	0.0147	0.0072	0.0111	0.0010	0.0037
잔차항	0.1281	0.1080	0.0672	0.1022	0.1246	0.0932	0.0520	0.1391
임금분산	0.2747	0.2315	0.1419	0.2069	0.2308	0.2032	0.1065	0.2654

주 : 산업, 직업은 대분류임. 공공행정 제외된 결과. 연령은 소득구조조사를 따라 20세 미만, 20대, 30대, 40대, 50대, 60세 이상으로 구분. 교육 정도는 우리나라는 전문대+4년제 대학은 합쳐져 있음. 덴마크, 영국은 2018년, 나머지 유럽 국가들은 2022년, 우리나라는 2024년 기준. 볼드체는 잔차항을 제외하고 볼 때 임금 분산에 가장 크게 기여하는 요인.

자료 : Eurostat, 소득구조조사와 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 원자료를 이용해 저자 계산.

잔차항을 제외하고 보면 우리나라는 근속기간 > 사업장 규모 > 직업=산업 > 교육 정도 > 성별 순으로 불평등에 기여하는 것으로 나타난다. 반면에 유럽 주요국들은 직업이 가장 중요하고 교육 정도가 그다음인 경우가 대부분이다. 나머지 요인은 대체로 불평등에 대한 기여가 미미한 편이다. 독일은 다소 예외로, 두 요인 외 다른 요인들도 기여도 0.01을 넘는 경우가 상대적으로 많아 불평등 기여요인이 다양한 편이었고, 덴마크는 연령과 직업이 비슷한 크기로 불평등에 중요하게 기여하는 차이가 있었다. 연령은 노동시장 경험의 대리변수라는 점을 감안하면 덴마크는 노동시장 경험과 직업이 중요하며, 나머지는 별로 중요하지 않다는 의미로 해석 가능하다.

유럽의 경우 직무급이 보편적이어서 직업이 가장 요인이 된 것으로 풀이된다. 직업의 분산에 대한 기여도는 영국이 우리나라의 3배 이상, 독일, 프랑스, 이탈리아가 2배 이상에 이를 정도로 크다. 교육의 큰 영향력도 교육이 직무 등급과 직결되는 요인이라는 점에서 이해 가능하다.

영국은 우리나라와 불평등도가 유사한데, 직업의 기여도가 압도적이고, 산업의 기여도는 우리나라와 비슷한 것으로 나타난다. 노동시장 경험을 대리하는 연령은 우리나라보다 다소 크며, 그 외 요인은 미미하게 기여하였다. 직무급이더라도 직무급 수준 차이에서 경험+직업이 중요하나, 교육+직업이 중요하나에서 나라마다 차이가 있다고 할 수 있겠다.

독일은 직업 > 교육 정도 외에 기업규모와 근속기간의 영향력이 다른 나라에 비해서는 다소 크게 나타났으며, 프랑스는 다른 요인들은 미미하나 직업과 교육 정도의 불평등 기여가 커서 로그 임금 분산 기준으로는 독일과 유사한 불평등 수준을 보였다.

이와 같이 보면 임금 체계 구조에서 재직기간이 중요한 우리와 직무에 따른 임금이 중요한 유럽 간의 차이가 불평등 기여 요인에서 극명한 차이로 귀결된다고 할 수 있다. 뒤에서 볼 것처럼 우리나라는 근속기간이 긴 일 자리는 대규모 기업에 국한되는 경향이 있고, 이런 기업이 임금 지불 여력도 큰 경향이 있기 때문에 기업규모 역시 큰 영향력을 가진다. 어디에 소속되어 있느냐가 중요한 우리나라와 무슨 일을 하는지가 중요한 유럽 주요국 간의 차이가 임금 불평등 기여요인에서도 그대로 나타났다고 풀이할 수 있겠다.

시간제나 기간제 여부는 우리나라에서도, 유럽에서도 대체로 중요한 불평등 기여요인은 아닌 것으로 분석되었다. 다만, 독일에서는 상대적으로 다른 나라보다 약간 크게 시간제가 불평등에 기여하는 특징이 있었다.

잔차항에는 여기서는 고려하지 못한 세분된 직업에 따른 차이, 개인의 성과, 능력, 숙련에 따른 보상 차이 등이 포함된다. 이 요인의 기여도는 우리나라, 프랑스, 영국이 비슷하며, 독일, 스페인도 우리나라보다 약간 작은 정도로 나타났다.

2. 세부 요인별 임금 격차 수준 비교 : 학력별

고졸과 대졸(전문대 포함) 간의 격차를 보면 이탈리아, 덴마크는 격차가 작은 편이고, 독일과 영국은 비교 대상 국가들 중에서는 비교적 높은 편이

〈표 2-6〉 최종학력별 평균 시간당 임금과 고졸 대비 비율(2018년 기준)

(단위 : 유로, %)

	국가명	중졸 이하		고졸	대졸		대학원 이상	
		시간당 임금	고졸 대비 비율	시간당 임금	시간당 임금	고졸 대비 비율	시간당 임금	고졸 대비 비율
전체	독일	12	(68.5)	17	22	(130.3)	31	(183.6)
	덴마크	22	(81.4)	27	31	(114.9)	40	(146.2)
	스페인	9	(84.2)	11	13	(124.4)	18	(168.8)
	프랑스	14	(91.0)	15	19	(128.1)	28	(181.9)
	이탈리아	12	(81.9)	15	16	(107.5)	23	(159.5)
	스웨덴	17	(90.4)	19	23	(122.6)	30	(161.5)
	영국	15	(94.8)	16	22	(134.3)	24	(151.4)
남성	독일	12	(65.5)	19	24	(131.7)	35	(187.5)
	덴마크	24	(80.3)	30	35	(119.2)	43	(146.5)
	스페인	10	(81.0)	12	14	(120.2)	20	(165.6)
	프랑스	15	(89.8)	16	22	(133.9)	31	(191.6)
	이탈리아	13	(82.4)	15	17	(112.2)	26	(169.7)
	스웨덴	18	(89.1)	20	25	(126.3)	32	(158.4)
	영국	17	(95.4)	18	24	(135.9)	27	(150.4)

〈표 2-6〉의 계속

	국가명	중졸 이하		고졸	대졸		대학원 이상	
		시간당 임금	고졸 대비 비율	시간당 임금	시간당 임금	고졸 대비 비율	시간당 임금	고졸 대비 비율
여성	독일	11	(71.8)	16	19	(120.4)	27	(171.1)
	덴마크	20	(80.7)	25	29	(115.6)	37	(146.4)
	스페인	8	(85.4)	9	12	(130.9)	17	(174.9)
	프랑스	13	(91.8)	14	18	(127.3)	24	(169.9)
	이탈리아	11	(77.8)	14	15	(107.0)	21	(154.7)
	스웨덴	15	(90.3)	17	21	(125.0)	28	(165.8)
	영국	14	(93.8)	14	19	(133.4)	22	(153.6)

자료 : Eurostat, 소득구조조사, 2018년 원자료 저자 가공.

〈표 2-7〉 우리나라의 최종학력별 평균 시간당 임금과 고졸 대비 비율(2024년 기준)

(단위 : 천 원, %)

	전 체		여성		남성	
	시간당 임금	고졸 대비 비율	시간당 임금	고졸 대비 비율	시간당 임금	고졸 대비 비율
중졸 이하	16	(83.3)	15	(89.9)	18	(82.3)
고졸	20	(100.0)	16	(100.0)	22	(100.0)
대졸	28	(144.5)	23	(141.4)	32	(145.2)
대학원 이상	46	(234.1)	39	(238.8)	49	(222.2)

주 : 전체 사업체 대상.

자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 2024년 원자료 저자 가공.

었다. 고졸과 대학원 이상을 비교하면 독일과 프랑스가 격차가 비교적 크게 나타났다. 우리나라는 대졸(전문대 포함)은 고졸보다 144.5% 더 받으므로, 비교 대상국 중 해당 격차가 큰 독일, 영국보다 임금 수준이 고졸 대비 상대적으로 더 높고, 대학원 이상은 234.1%를 더 받으므로, 비교 대상국 중 해당 격차가 큰 독일, 프랑스보다 고졸 대비 임금 차이가 훨씬 크다고 볼 수 있다. 우리나라에서 중졸 이하는 고졸의 83.3%를 받으므로, 비교 대상 국가들과 비슷한 수준이라고 볼 수 있겠다.

여성을 보아도 고졸 대비 대졸의 상대임금과 대학원 이상 학력자의 상대

임금은 비교 대상 국가들보다 월등히 높게 나타났으나, 고졸 대비 중졸의 임금은 유럽 주요국과 다르지 않은 편에 속했다. 남성도 유사한 격차 수준을 보였다.

3. 근속연수별 차이

비교 대상 국가들 중에서는 상대적으로 스페인과 독일이 근속연수에 따른 임금 차이가 있는 나라였다. 스페인은 0년 대비 26년 이상이면 1.9배 임금이 높았고, 독일은 1.8배였다. 나머지 나라들은 대개 1.4배나 1.5배 정도에 머물렀다.

우리나라는 근속연수에 따라 임금 차이가 상당한 나라로 알려져 있다. 실제 비교를 해보면 2018년에 우리나라는 근속연수 0년 대비 11~15년이면 이미 거의 두 배 가까운 임금 차이를 보였다. 비교 대상 국가들 중 0년 대비 11~15년의 임금 차이가 1.5배를 넘는 나라는 없었으며, 독일이 1.5배로 상대적으로 차이가 있는 편이었다. 이와 같은 큰 차이는 2024년이 되면 다소 작아지긴 하지만, 여전히 유럽 주요국 중 비교적 근속에 따른 격차가 있는 편인 독일이나 스페인보다 상당히 큰 상태이다. 이를테면, 0년 대비 21~25년이면 독일, 스페인은 각각 1.7배, 1.6배 임금이 높은데, 우리나라는 2018년 2.7배에서 2024년 2.3배로 다소 작아지긴 하지만, 독일, 스페인과 비교해도 압도적으로 큰 차이를 보인다.

학력별 근속연수 차이를 보면, 우리나라는 저학력자에 비해 고학력자의 근속연수가 체계적으로 길게 나타난다. 이와 같은 특징은 유럽 국가들에서는 분명치 않다. 독일은 고졸이 대학원 이상보다는 근속연수가 짧지만 대졸보다는 길며, 스페인은 고졸, 대졸, 대학원 이상의 근속연수 차이가 없다. 프랑스도 고졸과 대졸의 근속연수가 비슷하며 이탈리아는 고졸의 근속연수가 가장 길다. 덴마크 정도가 중졸보다는 고졸이 길고, 고졸보다는 대졸이 기나 쳐우 1년 차이이고, 대학원 이상은 고졸과 같았다. 근속에 따른 보상도 차이가 상당한데, 근속을 타고 올라가는 정도도 고학력자 위주라면 불평등에 대한 기여 역시 클 수밖에 없을 것이다. 우리나라가 그런 상황을 보여준다고 할 수 있는 통계이다.

〈표 2-8〉 근속연수 구간별 평균 임금과 격차(2018년 기준)

(단위 : 유로, 배)

근속연수	독일	덴마크	스페인	프랑스	이탈리아	스웨덴	영국
시간당 임금							
0년	14	25	9	14	13	16	15
1년	14	27	10	15	13	18	17
2~5년	16	30	10	16	14	20	19
6~10년	19	32	12	17	16	21	21
11~15년	21	33	12	18	17	22	21
16~20년	24	34	14	20	18	22	22
21~25년	24	34	15	21	18	22	23
26년 이상	26	36	17	23	20	21	23
0년 기준 배수							
0년	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0
1년	1.0	1.1	1.1	1.1	1.0	1.2	1.1
2~5년	1.1	1.2	1.1	1.2	1.0	1.3	1.2
6~10년	1.4	1.3	1.3	1.2	1.2	1.4	1.3
11~15년	1.5	1.3	1.3	1.3	1.3	1.4	1.4
16~20년	1.7	1.3	1.5	1.4	1.4	1.4	1.4
21~25년	1.7	1.4	1.6	1.5	1.4	1.4	1.5
26년 이상	1.8	1.4	1.9	1.6	1.5	1.3	1.5

자료 : Eurostat, 소득구조조사, 2018년 원자료 저자 가공.

〈표 2-9〉 우리나라의 근속연수 구간별 평균 시간당 임금과 격차

(단위 : 천 원, 배)

		0년	1년	2~5년	6~10년	11~15년	16~20년	21~25년	26년 이상
2018	시간당 임금	14	15	18	22	28	32	39	43
	0년 기준 배수	1.0	1.1	1.2	1.5	1.9	2.2	2.7	3.0
2024	시간당 임금	19	20	23	27	34	40	44	52
	0년 기준 배수	1.0	1.1	1.2	1.5	1.8	2.1	2.3	2.8

주 : 전체 사업체 대상.

자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 2018년, 2024년 원자료 저자 가공.

〈표 2-10〉 최종학력별 평균 근속연수와 고졸 대비 비율(2018년 기준)

(단위: 년, %)

	국가명	중졸 이하		고졸	대졸		대학원 이상	
		근속연수	고졸 대비 비율	근속연수	근속연수	고졸 대비 비율	근속연수	고졸 대비 비율
전체	독일	7	(71.4)	10	9	(85.3)	14	(142.0)
	덴마크	5	(78.3)	6	7	(114.8)	6	(88.2)
	스페인	8	(80.4)	10	10	(103.6)	10	(97.7)
	프랑스	11	(93.3)	12	12	(98.8)	10	(86.3)
	이탈리아	10	(86.9)	12	9	(74.5)	10	(88.2)
	스웨덴	8	(94.3)	8	8	(96.8)	12	(138.2)
	영국	7	(114.0)	6	7	(107.3)	7	(113.1)
남성	독일	6	(61.7)	10	9	(92.0)	14	(142.6)
	덴마크	5	(77.4)	6	7	(113.3)	6	(97.7)
	스페인	8	(78.9)	10	10	(100.1)	10	(99.7)
	프랑스	11	(91.4)	12	12	(98.3)	11	(89.0)
	이탈리아	10	(93.0)	11	8	(76.3)	11	(95.0)
	스웨덴	8	(102.9)	8	7	(94.1)	12	(156.0)
	영국	8	(113.7)	7	7	(108.8)	7	(112.2)
여성	독일	8	(81.4)	10	7	(74.4)	14	(140.8)
	덴마크	5	(80.2)	6	7	(114.5)	5	(79.4)
	스페인	8	(81.9)	10	11	(107.0)	10	(96.1)
	프랑스	11	(95.6)	12	12	(99.4)	10	(83.4)
	이탈리아	9	(77.8)	12	9	(71.4)	10	(81.3)
	스웨덴	8	(85.4)	9	9	(94.7)	11	(120.3)
	영국	7	(114.2)	6	7	(105.9)	7	(114.2)

자료: Eurostat, 소득구조조사, 2018년 원자료 저자 가공.

〈표 2-11〉 우리나라의 최종학력별 평균 근속연수와 고졸 대비 비율(2024년 기준)

(단위: 년, %)

교육 정도	남성		여성		전체	
중졸 이하	4	(91.5)	3	(77.0)	4	(82.6)
고졸	5	(100.0)	4	(100.0)	4	(100.0)
대졸	7	(144.6)	5	(131.9)	6	(140.8)
대학원졸	9	(193.5)	7	(188.3)	9	(198.2)

주: 전체 사업체 대상.

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 2024년 원자료 저자 가공.

4. 종업원수 규모별 격차

근속연수별 격차 외에도 우리나라는 사업체 규모 간 격차가 큰 나라로 알려져 있다. 결과를 보면, 차이가 크긴 한데, 독일과 크게 다르지 않은 모습이다. 소득구조조사는 더 이상 세분된 자료를 공개하지 않기 때문에, 250인 이상보다 훨씬 더 큰 기업과의 차이를 분석할 수는 없었다. 우리나라는 50인, 250인으로 구분해서 데이터를 제공하는 것이 아니라 30인, 100인, 300인으로 구분해서 데이터를 제공하기 때문에 이 표에서는 우리나라의 격차가 다소 크게 나타나야 한다. 실제 아주 다소간만 크게 나타났기 때문에, 규모 구분이 제한된 이 데이터 분석 결과만으로 독일보다 우리나라의 사업체 규모 간 임금 격차가 크다고 단정 짓기는 어렵다.

비교 대상 국가들 대부분은 규모가 커질수록 임금도 커지나, 덴마크와 스웨덴은 그런 패턴이 나타난다고 보기 어려웠다. 배수뿐 아니라 시간당 임금 절댓값도 50~249인 규모에 비해 250인 이상 규모의 임금이 낮았기 때문이다.

〈표 2-12〉 국가별, 규모별 시간당 임금(2018년 기준)

(단위 : 유로, 천 원, 배)

	1~49인	50~249인	250인 이상	전 체
독일	15.1	17.9 (1.2)	22.5 (1.5)	18.9
덴마크	28.2	30.7 (1.1)	29.5 (1.0)	29.4
스페인	9.6	11.9 (1.2)	13.4 (1.4)	11.6
프랑스	16.7	17.5 (1.1)	18.5 (1.1)	17.9
이탈리아	12.4	16.8 (1.4)	16.8 (1.4)	15.8
스웨덴	19.8	21.0 (1.1)	20.3 (1.0)	20.3
영국	16.2	19.1 (1.2)	19.7 (1.2)	18.8
우리나라	18.8	20.4 (1.1)	30.8 (1.6)	22.3

주 : 스페인은 국가 의명화 규칙에 따라 일부 기업은 종업원 규모가 누락됨. 괄호는 1~49인 기준 시간당 임금이 몇 배인지를 의미. 우리나라는 1~29인, 30~299인, 300인 이상 결과임.

자료 : Eurostat, 소득구조조사, 2018년 원자료; 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 2018년 원자료 저자 가공.

부가가치가 높은 편에 속하는 제조업에 한정해 규모 간 격차가 어떻게 나타나는지 확인해 보았다. 제조업에 한정하면 대부분의 국가에서 규모 간 격차가 증가하는 것으로 나타난다. 우리나라는 1.6배에서 1.9배로, 독일도 1.5배에서 1.7배로 증가했다. 다만, 제조업으로 한정해도 우리나라와 독일 정도에서 사업체 규모 격차가 크게 나타났다. 250인 이상 기업 근로자 임금이 50~249인 기업 근로자 임금보다 낮게 나타난 덴마크, 스웨덴에서도 제조업에서는 기업규모가 클수록 임금이 높게 나타났다.

250인 이상 기업에 고용된 근로자의 업종 분포를 보면 덴마크와 스웨덴에서 왜 50~249인 기업 근로자 임금보다 낮았는지 이해할 수 있다. 독일은 제조업 비중이 21.8%나 되지만, 덴마크는 8.1%, 스웨덴은 10.3%에 불과한 반면, 독일에서는 14.2%에 불과했던 보건복지업 비중이 덴마크 34.9%, 스웨덴 36.7%나 되는 것으로 나타난다. 복지업 비중이 커지면 임금이 높긴 어려운데, 이와 같은 현상의 결과 덴마크와 스웨덴 250인 이상 기업 근로자 평균 임금이 50~249인보다 낮게 나타난 것 아닌가 생각해볼 수 있겠다. 우리나라는 제조업이 무려 32.2%나 되고, 정보통신업도 가장 높은 5.5%, 대기업 본사가 있는 전문, 과학, 기술 서비스업은 무려 11.9%나 있어 이와 같은 상

〈표 2-13〉 제조업의 국가별, 규모별 시간당 임금(2018년 기준)

(단위 : 유로, 천 원, 배)

	1~49인	50~249인	250인 이상	전 체
독일	15.7	19.1 (1.2)	27.1 (1.7)	22.5
덴마크	28.3	31.8 (1.1)	36.3 (1.3)	33.2
스페인	10.2	12.2 (1.2)	15.0 (1.5)	12.2
프랑스	15.9	17.7 (1.1)	21.0 (1.3)	19.0
이탈리아	12.5	14.9 (1.2)	17.6 (1.4)	14.8
스웨덴	19.2	20.9 (1.1)	23.6 (1.2)	22.0
영국	15.6	17.7 (1.1)	20.8 (1.3)	18.8
우리나라	17.3	18.6 (1.1)	32.6 (1.9)	21.8

주 : 스페인은 국가 익명화 규칙에 따라 일부 기업은 종업원 규모가 누락됨. 괄호는 1~49인 기준 시간당 임금이 몇 배인지를 의미.

자료 : Eurostat, 소득구조조사, 2018년 원자료; 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」, 2018년 원자료 저자 가공.

이한 산업 분포가 사업체 규모 격차 수치를 키우는 방향으로 작동했다고 볼 수 있겠다.

〈표 2-14〉 근로자 수 250인 이상 기업에 고용된 근로자의 업종 분포(2018년 기준)

(단위 : %)

	독일	덴마크	스페인	프랑스	이탈리아	스웨덴	영국	우리나라
광업	0.1	0.3	0.1	0.0	0.2	0.3	0.2	0.1
제조업	21.8	8.1	11.2	11.8	14.5	10.3	7.4	32.2
전기, 가스, 증기, 공기조절 공급업	0.0	0.5	0.1	1.5	1.0	0.6	1.0	1.2
수도, 하수처리, 폐기물 처리 및 원료 재생업	1.3	0.3	1.2	0.9	1.7	0.3	0.6	0.1
건설업	0.8	1.6	2.0	2.3	0.9	2.5	2.0	3.3
도소매업, 자동차 및 오토바이 수리업	8.9	11.6	15.4	9.6	9.5	8.2	13.8	3.5
운수창고업	5.8	4.2	5.2	7.3	7.8	4.1	4.4	3.6
숙박음식점업	0.9	1.5	5.1	1.6	2.3	1.1	4.9	1.0
정보통신업	2.5	2.3	3.6	3.4	3.4	3.2	3.5	5.5
금융보험업	4.0	4.2	3.3	5.4	5.6	2.3	4.5	4.1
부동산업	0.0	0.4	0.1	0.4	0.1	0.5	1.2	1.4
전문, 과학, 기술 서비스업	3.8	3.0	4.0	4.9	2.1	2.6	4.6	11.9
사업지원 서비스업	7.6	5.7	12.8	8.8	11.6	5.7	6.5	13.5
공공행정 국방 및 사회보장행정	15.4	8.7	13.8	17.5	19.5	5.2	7.6	-
교육서비스업	11.1	11.0	10.3	5.1	2.5	15.5	18.0	6.8
보건복지업	14.2	34.9	10.4	18.2	16.7	36.7	17.4	10.8
예술, 스포츠, 여가 서비스업	0.0	1.2	1.0	0.7	0.4	0.7	1.9	0.8
기타 서비스업(협회 단체, 수리, 기타 개인서비스업)	1.9	0.7	0.7	0.6	0.3	0.4	0.8	0.2
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주 : 스페인은 국가 익명화 규칙에 따라 일부 기업은 종업원 규모가 누락됨. 괄호는 1~49인 기준 시간당 임금이 몇 배인지를 의미.

자료 : Eurostat, 소득구조조사, 2018년 원자료; 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 2018년 원자료 저자 가공.

5. 직업과 산업에 따른 차이

다음으로 각 국가별 중위 임금 대비 직업군별 중위 임금이 얼마나 차이 나는지 확인해 보았다. 차이가 크면 클수록 직업군별 보상 수준 편차가 크다고 볼 수 있으며, 이것이 임금 불평등을 키우는 원인 중 하나라고 볼 수 있을 것이다.

우리나라는 전체 중위 임금 대비 단순노무직의 중위 임금은 66% 수준이어서 독일, 영국과 비슷하고, 그 외 다른 나라들보다는 낮은 편에 속한다. 기능원은 독일, 덴마크, 스웨덴과 유사한 수준으로, 이 외 다른 비교국가들보다는 높은 편에 속한다. 조립·조작원은 독일, 영국과 비슷한 수준으로 그 외 다른 비교국가들보다는 다소 낮은 편에 속했다. 서비스·판매직은 어느 나라에서나 단순노무직과 비슷하거나 다소 높은 정도에 위치하는데, 우리나라도 이 패턴 자체는 크게 다르지 않았다. 다만, 서비스·판매직의 상대임금은 독일, 영국과 비슷하게 낮은 편에 속했다. 농어업숙련직은 우리나라가 다른 나라들에 비해 낮은 편에 속했다. 준전문가가 나누어진 분류체계를 따르면 전문가 중 임금이 상대적으로 낮은 그룹 다수와 사무직 일부 등이 준

〈표 2-15〉 국가별 전체 중위 임금 대비 직업군별 중위 임금의 차이(2018년 기준)

(단위 : %)

	독일	덴마크	스페인	프랑스	이탈리아	스웨덴	영국	우리나라
관리직	229	160	214	166	281	161	160	280
전문가	165	117	165	139	167	116	154	130
준전문가	119	110	122	114	120	108	104	
사무직	100	93	97	85	95	89	83	120
서비스·판매	71	80	82	85	81	87	71	72
농어업숙련직	83	90	92	83	90	83	77	72
기능원	101	107	95	88	86	104	98	105
조립·조작원	89	100	101	90	91	96	82	84
단순노무	64	83	80	75	74	77	68	66
전 체	100	100	100	100	100	100	100	100

자료 : Eurostat, 소득구조조사, 2018년 원자료; 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」, 2018년 원자료 저자 가공.

전문가에 속하게 된다. 이 때문에 전문가의 상대임금은 덴마크와 스웨덴을 제외하고는 우리나라보다 대부분 크게 높았다. 관리자의 임금은 이탈리아와 비슷했는데, 두 국가의 상대임금이 크게 높게 나타났다.

이를 보면, 우리나라는 단순노무직은 독일, 영국과 비슷하지만 상대임금

<표 2-16> 국가별 전체 중위 임금 대비 업종별 중위 임금의 차이(2018년 기준)

(단위 : %)

	독일	덴마크	스페인	프랑스	이탈리아	스웨덴	영국	우리나라
광업	120	160	134	107	158	135	141	110
제조업	123	113	110	109	96	108	106	101
전기, 가스, 증기, 공기조절 공급업	-	137	221	133	133	125	148	197
수도, 하수처리, 폐기물 처리 및 원료 재생업	128	104	119	98	100	98	112	104
건설업	92	111	94	110	93	110	110	117
도소매업, 자동차 및 오토바이 수리업	85	80	85	88	85	98	77	96
운수창고업	82	103	105	101	88	94	99	89
숙박음식점업	62	77	84	80	72	80	65	62
정보통신업	143	127	132	142	113	133	145	136
금융보험업	127	136	183	130	162	135	154	195
부동산업	-	95	84	98	98	103	104	66
전문, 과학, 기술 서비스업	114	123	111	127	108	124	134	154
사업지원 서비스업	70	92	82	84	72	87	82	80
공공행정 국방 및 사회보장행정	125	109	136	93	122	108	123	-
교육서비스업	124	112	151	123	167	97	118	136
보건복지업	100	94	111	89	109	95	100	76
예술, 스포츠, 여가 서비스업	-	84	92	101	87	88	80	81
기타 서비스업(협회 단체, 수리, 기타 개인서비스업)	82	110	76	90	73	98	87	78
전 체	100	100	100	100	100	100	100	100

자료 : Eurostat, 소득구조조사, 2018년 원자료; 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」, 2018년 원자료 저자 가공.

이 중위 임금 대비 낮은 편이고, 관리자는 이탈리아와 비슷하지만 상대적으로 높은 편이어서 직업별 보상 역시 비교 대상 국가들에 비해 넓게 퍼져 있는 것으로 나타났다.

업종별로 보면 우리나라는 중위 임금 대비 상대임금이 낮은 업종이 숙박음식점업 62%, 부동산업 66%, 보건복지업 76%, 기타 서비스업 78%로 나타나고, 임금이 높은 업종은 전기, 가스, 증기, 공기조절 공급업 197%, 금융업 195%, 전문, 과학, 기술 서비스업 154%, 교육서비스업과 정보통신업 136% 등으로 나타난다. 비교 대상 국가들 중 보건복지업은 우리나라가 현격히 낮은 편이고, 숙박음식점업도 낮지만 독일, 영국 정도와 비슷한 수준이다.

반면에 금융보험업은 비교 대상 국가들에 비해 현격히 임금이 높고, 전기, 가스, 증기, 공기조절 공급업도 상당히 높지만 스페인보다는 낮았다. 전문, 과학, 기술 서비스업도 우리나라 안에서는 가장 높은 업종은 아니나 비교 대상 국가들 중 가장 높았다.

업종별로 보아도 임금이 높은 업종은 비교 대상 국가들보다 현격히 높거나 비교 대상 국가들 중 높은 국가와 비슷한 반면, 임금이 낮은 업종은 비교 대상 국가들보다 낮거나, 비교 대상 국가들 중 낮은 편인 국가들과 비슷해 우리나라에서의 업종별 임금 편차가 더 큰 것을 알 수 있다.

6. 고용형태에 따른 차이

우리나라는 기간 정함 없는 계약 대비 기간제 및 임시직 임금 비율이 61.5%로 비교 대상 국가들에 비해 상당히 낮은 상대임금 비율을 보였다. 이 상대임금 격차는 특히 남성에서 크게 나타난다. 우리나라는 약 60%에 불과한데, 해외 비교국가들 중 이 정도로 벌어지는 나라는 없었다. 비교 대상 국가들 중에서는 독일과 이탈리아가 70%가량으로 낮은 편이었으며, 영국은 92.5%로 상대적으로 높게 나타났다. 여성도 기간제의 상대임금이 약 71%로 비교 국가들에 비해 낮은 편이었는데, 이탈리아도 비슷한 수준을 보였다. 영국은 남녀 모두 기간 정함이 없는 계약과 비슷한 상대임금을 보였으며, 덴마크는 여성의 경우 기간제 상대임금이 다소 높게 나타났다.

평균 근속연수로 보면 기간을 정한 계약, 임시직의 경우 이탈리아가 1년

〈표 2-17〉 기간제 여부별 평균 시간당 임금과 비율(2018년 기준)

(단위 : 유로, %)

	국가명	기간 정함 없는 계약	기간을 정한 계약 및 임시직	임금 비율	전 체
전체	독일	20	15	(75.7)	19
	덴마크	30	28	(94.4)	29
	스페인	12	10	(85.2)	12
	프랑스	18	14	(77.1)	18
	이탈리아	16	12	(72.7)	16
	스웨덴	21	17	(78.5)	20
	영국	19	17	(91.4)	19
남성	독일	22	16	(71.5)	21
	덴마크	32	27	(83.8)	32
	스페인	13	10	(80.2)	12
	프랑스	20	16	(78.4)	19
	이탈리아	17	12	(71.8)	16
	스웨덴	22	17	(77.9)	22
	영국	21	20	(92.5)	21
여성	독일	18	15	(82.5)	17
	덴마크	27	29	(105.6)	27
	스페인	11	10	(91.7)	11
	프랑스	17	13	(78.0)	16
	이탈리아	16	12	(73.9)	15
	스웨덴	20	16	(80.4)	19
	영국	17	16	(93.8)	17

자료 : Eurostat, 소득구조조사, 2018년 원자료 저자 가공.

〈표 2-18〉 우리나라의 기간제 여부별 평균 시간당 임금과 비율(2018년 기준)

(단위 : 천 원, %)

	기간 정함 없는 계약	기간을 정한 계약 및 임시직	임금 비율	전 체
전체	23	14	(61.5)	22
남성	26	15	(59.3)	25
여성	18	13	(71.1)	18

주 : 기간을 정한 계약 및 임시직에는 기간제, 파견, 용역, 기간을 정하지 않은 한 시 포함. 특고는 본 장의 전체 표본에서 제외. 10인 이상 사업체 한정.

자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 2018년 원자료 저자 가공.

으로 가장 짧고, 영국이 2년, 스페인, 스웨덴이 4년으로 비교적 긴 편이다. 우리나라는 1.8년으로 영국, 덴마크와 유사한 수준이다. 기간 정함이 없는 계약의 경우 6.5년으로, 덴마크, 영국과 유사하게 짧은 편으로 나타났다. 이 때문에 상대 평균 근속기간은 기간 정함이 없는 계약자의 약 30% 미만으로, 이 역시 영국과 비슷한 모습을 보였다.

〈표 2-19〉 기간제 여부별 평균 근속연수와 비율(2018년 기준)

(단위 : 년, %)

	국가명	기간 정함 없는 계약	기간을 정한 계약 및 임시직	평균 근속연수 비율	전 체
전체	독일	12	3	(27.3)	10
	덴마크	7	2	(32.9)	6
	스페인	11	4	(36.3)	9
	프랑스	13	3	(24.6)	11
	이탈리아	12	1	(7.2)	11
	스웨덴	9	4	(46.7)	8
	영국	7	2	(28.2)	7
남성	독일	12	3	(26.6)	10
	덴마크	6	2	(32.8)	6
	스페인	11	4	(33.4)	9
	프랑스	12	3	(24.0)	11
	이탈리아	12	1	(7.7)	11
	스웨덴	8	4	(51.1)	8
	영국	8	2	(23.8)	7
여성	독일	12	3	(27.9)	10
	덴마크	7	2	(32.9)	6
	스페인	11	4	(39.4)	9
	프랑스	13	3	(25.1)	11
	이탈리아	12	1	(6.5)	11
	스웨덴	10	4	(42.9)	9
	영국	7	2	(31.9)	7

자료 : Eurostat, 소득구조조사, 2018년 원자료 저자 가공.

〈표 2-20〉 우리나라의 기간제 여부별 평균 근속연수와 비율(2018년 기준)

(단위: 년, %)

	전 체	남성	여성
기간 정함 없는 계약	6.5	7.3	4.9
기간을 정한 계약 및 임시직	1.8	1.9	1.6
평균 근속연수 비율	(27.3)	(25.6)	(33.4)
전 체	5.9	6.8	4.4

주: 기간을 정한 계약 및 임시직에는 기간제, 파견, 용역, 기간을 정하지 않은 한시 포함. 특고는 본 장의 전체 표본에서 제외. 10인 이상 사업체 한정
 자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 2018년 원자료 저자 가공.

〈표 2-21〉 전일제 여부별 평균 시간당 임금과 비율(2018년 기준)

(단위: 유로, %)

	국가명	전일제	시간제	시간제의 전일제 대비 임금 비율	전 체
전체	독일	21	15	(72.2)	19
	덴마크	32	25	(78.4)	29
	스페인	12	10	(79.7)	12
	프랑스	18	17	(90.8)	18
	이탈리아	17	12	(69.2)	16
	스웨덴	21	18	(83.0)	20
	영국	20	15	(75.0)	19
남성	독일	23	15	(67.2)	21
	덴마크	34	25	(73.7)	32
	스페인	13	11	(88.6)	12
	프랑스	19	20	(101.8)	19
	이탈리아	17	11	(66.3)	16
	스웨덴	22	18	(81.4)	22
	영국	21	17	(78.4)	21
여성	독일	19	16	(83.2)	17
	덴마크	29	24	(84.4)	27
	스페인	12	9	(76.9)	11
	프랑스	17	15	(93.2)	16
	이탈리아	17	12	(70.6)	15
	스웨덴	20	17	(87.4)	19
	영국	19	15	(79.0)	17

자료: Eurostat, 소득구조조사, 2018년 원자료 저자 가공.

〈표 2-22〉 우리나라의 전일제 여부별 평균 시간당 임금과 비율(2018년 기준)

(단위: 천 원, %)

	전 체	남성	여성
전일제	23	25	18
시간제	18	24	15
시간제의 전일제 대비 임금 비율	(78.7)	(94.5)	(87.0)
전 체	22	25	18

주: 10인 이상 사업체 한정.

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 2018년 원자료 저자 가공.

기간의 정합이 없는 계약에 한정해서 보면 우리나라의 근속기간은 비교 대상 국가들 중 영국과 덴마크와 함께 상당히 짧은 나라임을 알 수 있고, 남녀 차이가 크지 않은 영국, 덴마크와 달리 여성의 근속기간은 약 5년 정도로 짧게 나타나는 차이도 있었다.

우리나라는 시간당 임금 기준 시간제 임금의 전일제 임금 비율이 전체로는 78.7%로 비교 대상 국가들과 비교할 때 전체 기준으로는 프랑스(90.8%)나 스웨덴(83.0%)보다는 낮지만 이탈리아(69.2%)나 독일(72.2%)보다는 높게 나타났다. 대략 덴마크와 비슷한 상대임금을 보였다.

남성 기준으로는 94.5%로 프랑스를 제외하고는 비교 대상 국가들에 비해 높게 나타났고, 여성은 87%로 스웨덴과 비슷한 수준을 보였다. 다만, 우리나라 시간제 근로자는 10인 미만 소규모 사업체에 많이 분포하고 있어 이를 제외하고 분석한 본 분석 결과는 우리나라 전체 노동시장을 보여주지는 못한다고도 볼 수 있다.

평균 근속연수를 비교하면, 비교 대상 국가들은 덴마크 약 41%를 제외하면 80% 내외의 근속연수를 보여 시간제의 근속연수가 전일제 대비 다소 짧긴 하지만 그렇게 큰 차이를 보이지 않는다. 하지만 우리나라는 34.3%로 전일제 대비 상당히 짧은 근속연수를 보인다. 상대임금으로는 비교 대상 국가들과 비교해 볼 때 낮은 임금은 아니나, 아직까지 시간제로 일하는 사람들이 안정적인 일자리에서 일하고 있지는 못한 상황을 반영하는 것이다.

〈표 2-23〉 전일제 여부별 평균 근속연수와 비율(2018년 기준)

(단위: 년, %)

	국가명	전일제	시간제	시간제의 전일제 대비 평균 근속연수 비율	전 체
전체	독일	11	9	(78.6)	10
	덴마크	8	3	(41.1)	6
	스페인	10	6	(63.7)	9
	프랑스	12	10	(87.4)	11
	이탈리아	11	7	(61.2)	11
	스웨덴	8	8	(92.7)	8
	영국	7	6	(81.6)	7
남성	독일	11	6	(54.5)	10
	덴마크	7	3	(38.3)	6
	스페인	10	6	(65.2)	9
	프랑스	12	9	(77.5)	11
	이탈리아	11	4	(39.0)	11
	스웨덴	8	5	(67.3)	8
	영국	8	5	(62.4)	7
여성	독일	11	10	(91.4)	10
	덴마크	8	3	(42.9)	6
	스페인	11	7	(61.0)	9
	프랑스	12	11	(90.4)	11
	이탈리아	12	8	(68.3)	11
	스웨덴	9	9	(96.2)	9
	영국	7	6	(93.4)	7

자료: Eurostat, 소득구조조사, 2018년 원자료 저자 가공.

〈표 2-24〉 우리나라의 전일제 여부별 평균 근속연수와 비율(2018년 기준)

(단위: 년, %)

	전 체	남성	여성
전일제	6	7	5
시간제	2	2	2
시간제의 전일제 대비 임금 비율	(34.3)	(34.1)	(42.9)
전 체	6	7	4

주: 10인 이상 사업체 한정.

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 2018년 원자료 저자 가공.

7. 성별에 따른 차이

성별로 보면, 독일은 남성이 9분위 대 1분위 배수 기준 3.8배로 전체보다 좀 더 넓게 임금이 퍼져 있고, 여성은 2.9배로 남성보다 임금이 좁게 분포하는 것을 알 수 있다. 이와 같은 성별 패턴은 스페인을 제외하고 비교 대상 국가 모두에서 나타나는 현상이다. 영국은 남성이 3.8배, 여성이 3.1배로 나타났다.

〈표 2-25〉 임금 불평등과 성별로 본 임금(2018년 기준)

(단위 : 유로, 배, %)

	남성		여성			전 체	
	시간당 임금	1분위 대비 배수	시간당 임금	1분위 대비 배수	남성 대비 임금 비율	시간당 임금	1분위 대비 배수
독일							
평균	21.0		16.7		(79.8)	18.9	
1분위	9.5		9.1		(95.8)	9.2	
5분위	17.7	(1.9)	15.0	(1.6)	(84.9)	16.3	(1.8)
9분위	36.1	(3.8)	26.5	(2.9)	(73.4)	31.7	(3.4)
덴마크							
평균	31.8		27.3	(85.7)	(85.7)	29.4	
1분위	18.8		17.8		(94.6)	18.2	
5분위	28.8	(1.5)	25.8	(1.4)	(89.6)	27.1	(1.5)
9분위	48.1	(2.6)	38.1	(2.1)	(79.1)	42.9	(2.4)
스페인							
평균	12.3		10.8	(88.1)	(88.1)	11.6	
1분위	6.4		5.8		(90.1)	6.1	
5분위	10.1	(1.6)	8.9	(1.5)	(87.9)	9.5	(1.6)
9분위	20.5	(3.2)	18.4	(3.2)	(89.3)	19.6	(3.2)
프랑스							
평균	19.4		16.3	(83.9)	(83.9)	17.9	
1분위	10.6		10.0		(94.4)	10.3	
5분위	15.9	(1.5)	14.1	(1.4)	(88.7)	15.1	(1.5)
9분위	30.2	(2.8)	24.5	(2.4)	(81.0)	27.4	(2.7)

〈표 2-25〉의 계속

	남성		여성			전 체	
	시간당 임금	1분위 대비 배수	시간당 임금	1분위 대비 배수	남성 대비 임금 비율	시간당 임금	1분위 대비 배수
이탈리아							
평균	16.2		15.2	(93.8)	(93.8)	15.8	
1분위	8.8		8.4		(95.7)	8.6	
5분위	13.2	(1.5)	12.6	(1.5)	(95.8)	12.9	(1.5)
9분위	26.0	(3.0)	24.6	(2.9)	(94.5)	25.3	(2.9)
스웨덴							
평균	21.6		19.1	(88.1)	(88.1)	20.3	
1분위	14.1		13.4		(94.5)	13.7	
5분위	19.3	(1.4)	17.5	(1.3)	(91.0)	18.3	(1.3)
9분위	31.1	(2.2)	26.0	(1.9)	(83.6)	28.6	(2.1)
영국							
평균	20.8		16.9	(81.2)	(81.2)	18.8	
1분위	9.4		9.2		(96.9)	9.2	
5분위	16.2	(1.7)	13.3	(1.5)	(82.1)	14.7	(1.6)
9분위	35.9	(3.8)	28.4	(3.1)	(79.0)	32.1	(3.5)

자료 : Eurostat, 소득구조조사, 2018년 원자료 저자 가공.

우리나라는 남성은 4.3배, 여성은 4.1배로 남녀 모두 임금이 비교 대상 국가들보다 넓게 퍼져 있는 것으로 나타난다. 남성은 5분위 대비 1분위는 2.3배여서 9분위 대비 5분위는 2배에 미치지 못한다. 달리 말해 하위 분위 임금 차이가 상위 분위보다 크게 나타난다는 의미가 되겠다. 반대로 여성은 5분위 대비 1분위는 1.7배여서 9분위 대비 5분위 격차는 2.4배로 2배를 크게 상회한다. 여성은 하위 분위 임금 차이보다 상위 분위 임금 차이가 남성과 달리 훨씬 크게 나타난다는 의미가 되겠다.

여성의 임금은 남성 대비 평균 임금 기준으로는 66.2%인데, 1분위와 9분위는 70%를 넘고 5분위에서는 57.3%로 낮게 나타났다. 여성의 일자리는 최저임금으로 지지되는 1분위 일자리보다는 1분위~여성 기준 중간 수준 일자

〈표 2-26〉 우리나라의 임금 불평등과 성별로 본 임금(2018년 기준)

(단위: 천 원, 배, %)

	평균	1분위	5분위		9분위	
		시간당 임금	시간당 임금	1분위 대비 배수	시간당 임금	1분위 대비 배수
남성	35	14	31	(2.3)	59	(4.3)
여성	23	10	18	(1.7)	43	(4.1)
(남성 대비 임금 비율)	(66.2)	(74.5)	(57.3)	-	(71.7)	-
전 체	31	12	27	(2.3)	55	(4.7)

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 2018년 원자료 저자 가공.

리까지 임금이 남성 대비 안 좋은 일자리가 많고, 그 이상에서는 여전히 남성 대비 임금이 낮은 편이기는 하나 상대적 차이는 중간까지보다는 크지 않다는 의미가 되겠다. 경력단절 없이 꾸준히 경력을 발전시키는 여성이 늘어난 영향으로 해석 가능할 것이다. 이와 같은 패턴은 비교 대상 국가들에서는 찾아볼 수 없는데, 그나마 스페인 정도가 상대적으로 우리나라와 비슷한 분위별 임금 패턴을 보였다.

8. 다른 설명변수의 영향을 통제한 상태에서의 격차

이 절에서는 다른 변수들을 통제한 상태에서의 격차 수준을 보여준다. 이전의 분석은 연령 차이나 성비 차이 등을 감안하지 않았다면, 여기서는 회귀분석을 통해 임금과 다른 변수들의 관계를 통제한 상태의 격차를 보여준다.

다른 변수들을 통제한 상태에서도 여성의 상대임금은 남성보다 다른 나라들에 비해 낮은 것으로 나타났다. 우리나라는 14.5% 낮은 반면, 영국, 스페인, 이탈리아는 10% 내외 수준이었다.

연령별로 보면, 필즈 분해에서 연령의 불평등 기여도가 높게 나타난 덴마크는 10대에 비해 50대는 45.8%나 높은 임금을 받는 것으로 나타났는데, 이는 우리나라에 비해 2배 높은 상대수준이라 하겠다. 스페인은 연령에 따른 격차가 없는 나라였으며, 회귀계수 크기로 보면 우리나라는 40대부터는 독

일과 유사한 크기를 보였다.

교육 수준에 따른 차이를 보면, 앞서 보았던 기초통계와는 크게 다르게 우리나라는 중졸 이하 대비 고졸은 상대임금 차이가 없었으며, 대졸(전문대졸 포함)도 불과 10.9% 높은 임금을 받을 뿐이었다. 이탈리아와 영국 정도가 우리나라와 비슷했다. 대학원 이상도 우리나라가 이탈리아, 영국을 제외한 나머지 나라보다 상대임금이 낮았다. 게다가 가장 임금이 높은 집단인 대학원 이상 학력자가 우리나라는 4.8%에 불과한데, 스웨덴만이 0.9%로 우리나라보다 비중이 작고, 나머지 나라는 모두 2배에서 거의 4배 이상 많은 것으로 나타났다. 동시에 임금이 평균적으로 가장 낮은 중졸 이하 집단도 우리나라는 2.4%에 불과하지만, 나머지 나라는 우리나라보다 압도적으로 큰 비중을 보여 교육 정도가 유럽 주요국에서 임금 불평등에 기여가 큰 이유를 알 수 있었다. 임금이 가장 낮은 집단과 가장 높은 집단의 규모가 크고, 상대임금 차이도 크다면 불평등 기여가 클 수밖에 없기 때문이다.

관리직 임금은 우리나라가 상대적으로 높은 편이나, 관리직 비중 자체는 0.8%에 불과하다. 경제 안에서 가장 평균 임금이 높은 집단의 규모가 작으면 그만큼 불평등에 대한 기여도 작아진다고 볼 수 있다. 반면에 우리나라보다 관리직의 상대임금이 높지는 않더라도 관리직 규모가 영국이나 프랑스 처럼 10%를 상회하면 불평등에 대한 기여도 클 수 있다. 우리나라는 전문직의 상대임금이 유럽 주요국들에 비해 낮은 대신 사무직은 상대임금이 높은 편이다. 영국은 관리직, 전문가(준전문가 포함)를 합쳐서 근로자의 절반에 이르며, 프랑스도 거의 절반에 육박할 정도로 규모가 크다. 경제 내 고임금 직업군 비중이 크기 때문에 직업의 임금 불평등 기여도 크게 나타났을 가능성이 있다.

다른 설명변수를 통제한 상태에서도 우리나라의 기업규모 간 상대임금 격차가 크게 나타났다. 비교적 250인 이상 기업의 상대임금이 높은 독일에 비해서도 2배가량 높은 상대임금 격차를 보였다. 우리나라는 300인 이상 사업체에 15%의 근로자만 근무하지만, 유럽 주요국은 250인 이상 기업에 근로자의 최소 40% 이상이 근무하는 것으로 나타나 작은 기업에 근무하는 근로자 비중이 높은 우리나라와는 현격한 차이를 보였다.

기간 정함이 있을 경우(기간제) 우리나라에서 상대임금이 가장 낮았고,

〈표 2-27〉 회귀분석을 통해 다른 변수의 영향을 통제하고 본 요인별 격차

(단위 : %)

	우리나라	독일	덴마크	스페인	프랑스	이탈리아	스웨덴	영국
여성	-14.5***	-8.5***	-8.3***	-10.2***	-8.3***	-9.3***	-5.9***	-10.1***
20대	0.5	8.6***	16.8***	-8.6***	-6.9***	-3.8***	5.2***	10.7***
30대	14.3***	20.7***	31.1***	-3.5***	5.5***	2.1***	13.2***	26.9***
40대	21.4***	22.6***	44.4***	-1.4	11.7***	7.6***	20.5***	33.4***
50대	18.7***	20.0***	45.8***	-1.2	12.9***	11.6***	22.0***	29.0***
60대	13.3***	11.8***	42.4***	-0.9	18.6***	15.5***	21.1***	21.6***
고졸	-0.1	7.0***	14.6***	5.5***	6.7***	5.0***	2.6***	1.4***
대출	10.9***	16.7***	18.8***	19.7***	20.6***	10.6***	13.4***	8.2***
대학원 이상	40.2***	42.5***	42.0***	50.3***	50.8***	34.9***	48.3***	14.3***
관리직	130.9***	89.3***	63.6***	82.0***	89.1***	156.1***	89.6***	91.8***
전문가(준전문가)	27.7***	38.9***	25.0***	34.1***	37.8***	45.7***	37.3***	59.2***
사무직	23.1***	15.7***	5.8***	7.4***	6.7***	16.1***	11.5***	13.5***
서비스 판매	9.3***	7.5***	5.0***	1.0***	13.0***	10.0***	16.7***	4.2***
농림어업숙련직	12.4***	12.9***	2.5***	5.2***	-0.8	12.5***	6.9***	2.6
기능원	22.5***	11.1***	11.4***	8.2***	8.7***	11.6***	15.3***	24.1***
조립원	4.8***	2.2***	4.8***	9.0***	5.6***	13.2***	13.3***	4.0***

〈표 2-27〉의 계속

	우리나라	독일	덴마크	스페인	프랑스	이탈리아	스웨덴	영국
50~249인(우리나라 30~299인)	11.4 ^{***}	10.1 ^{***}	4.4 ^{***}	9.4 ^{***}	0.4	5.6 ^{***}	2.5 ^{***}	11.0 ^{***}
250인 이상(우리나라 300인 이상)	44.8 ^{***}	23.4 ^{***}	2.8 ^{***}	14.9 ^{***}	0.2	13.3 ^{***}	3.5 ^{***}	15.7 ^{***}
기간 정합 있음	-13.9 ^{***}	-8.5 ^{***}	4.1 ^{***}	1.7 ^{***}	-6.0 ^{***}	-1.1 ^{***}	-5.1 ^{***}	1.7 ^{***}
시간제	-11.2 ^{***}	-12.6 ^{***}	3.0 ^{***}	-4.4 ^{***}	1.6 ^{***}	-9.4 ^{***}	-0.5 ^{***}	-4.6 ^{***}
근속기간(년)	1.8 ^{***}	0.8 ^{***}	0.5 ^{***}	1.0 ^{***}	0.6 ^{***}	0.7 ^{***}	0.2 ^{***}	0.4 ^{***}

주 : * 0.1%, ** 0.05%, *** 0.001%에서 통계적으로 유의함.

자료 : Eurostat, 소득구조조사, 2018년(영국, 덴마크), 2022년(나머지 유럽 국가); 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 2024년 원자료 저자가공.

〈표 2-28〉 각 집단별 근로자 중 비중

(단위 : %)

근로자 중 비중	우리나라	독일	덴마크	스페인	프랑스	이탈리아	스웨덴	영국
남성	57.2	52.6	47.5	51.7	52.0	55.5	49.5	49.8
여성	42.8	47.4	52.5	48.3	48.0	44.5	50.5	50.2
15~19세	0.7	1.3	9.2	0.5	2.2	1.2	5.1	6.1
20대	14.7	14.4	16.9	12.4	20.3	14.9	20.4	17.5
30대	21.4	21.7	20.4	21.7	25.1	22.5	23.6	23.7
40대	23.2	21.5	22.5	31.2	25.7	29.4	22.9	23.0
50대	23.2	26.1	21.6	25.7	23.2	26.8	22.3	21.4
60대	16.7	15.0	9.5	8.5	3.7	5.3	5.6	8.3
중졸 이하	2.4	11.5	15.4	42.2	18.8	24.1	7.6	15.1
고졸	42.1	64.7	43.2	20.2	35.6	47.9	50.4	39.7
대졸	50.7	9.1	28.0	23.4	28.7	8.0	41.1	33.3
대학원 이상	4.8	14.7	13.3	14.2	16.9	20.0	0.9	11.8
관리직	0.8	3.3	4.3	2.5	10.5	1.4	6.8	11.7
전문가(준전문가)	24.6	33.8	40.7	32.3	38.2	37.7	40.5	40.2
사무직	25.3	16.8	8.9	12.1	10.6	16.4	8.1	10.9
서비스 판매	17.0	14.4	23.8	20.6	12.5	12.1	23.1	17.3
농림어업숙련직	0.2	0.4	0.2	0.3	0.3	0.2	0.4	0.3

〈표 2-28〉의 계속

근로자 중 비중	우리나라	독일	덴마크	스페인	프랑스	이탈리아	스웨덴	영국
기능원	8.3	10.9	6.4	10.8	7.1	10.9	8.3	5.4
조립원	12.3	7.4	4.6	7.6	8.9	8.5	6.7	4.6
단순노무	11.4	13.1	11.2	13.7	11.9	12.8	6.1	9.5
광업	0.1	0.1	0.2	0.2	0.1	0.1	0.3	0.2
제조업	21.7	17.7	10.5	13.8	13.4	23.0	12.1	9.7
전기, 가스, 증기, 공기조절 공급업	0.4		0.5	0.3	0.9	0.7	0.7	0.7
수도, 하수처리, 폐기물 처리 및 원료 재생업	0.6	1.5	0.4	1.1	1.0	1.7	0.5	0.6
건설업	8.5	5.7	4.5	6.8	5.2	4.6	5.9	3.9
도소매업, 자동차 및 오토바이 수리업	11.8	14.7	14.8	17.7	13.1	11.9	11.8	15.0
운수창고업	4.0	6.4	4.7	5.6	7.2	7.8	4.7	4.2
숙박음식점업	7.4	4.4	3.7	9.4	3.8	4.1	3.3	6.2
정보통신업	4.3	3.9	3.4	4.0	4.4	3.6	4.8	4.2
금융보험업	2.9	2.6	3.3	2.2	4.1	3.4	2.6	3.9
부동산업	2.5	1.6	1.1	0.8	1.0	0.2	1.3	1.6
전문, 과학, 기술 서비스업	7.3	7.2	4.7	6.0	6.8	3.2	5.0	7.5
사업지원 서비스업	6.9	8.3	9.7	8.8	10.2	9.8	6.7	7.1
교육서비스업	3.7	6.8	9.8	7.7	7.8	13.2	9.5	15.0
보건복지업	13.9	14.6	25.2	11.6	18.2	11.3	27.9	16.1

〈표 2-28〉의 계속

근로자 중 비중	우리나라	독일	덴마크	스페인	프랑스	이탈리아	스웨덴	영국
예술, 스포츠, 여가 서비스업	1.2	4.5	2.0	1.9	1.2	0.6	1.3	2.3
기타 서비스업(협회 단체, 수리, 기타 개인서비스업)	2.6		1.4	2.2	1.5	0.7	1.5	1.9
49인 이하(우리나라 29인 이하)	56.6	38.9	22.4	40.5	22.5	25.7	19.9	22.4
50~249인(우리나라 30~299인)	28.4	19.7	20.1	18.0	24.9	20.6	17.9	15.5
250인 이상(우리나라 300인 이상)	15.1	41.4	57.6	41.5	52.5	53.7	62.2	62.1
기간 정함 없음	89.7	85.0	95.3	90.0	90.7	85.2	81.2	92.1
기간 정함 있음	10.3	15.0	4.7	10.0	9.3	14.8	18.8	7.9
전일제	88.9	57.7	68.1	76.3	84.2	81.2	78.4	71.0
시간제	11.1	42.3	31.9	23.7	15.8	18.8	21.6	29.0
2년 미만	40.7	28.3	40.2	28.3	23.2	27.1	21.9	33.0
2년 이상~6년 미만	27.0	26.3	22.1	22.0	25.6	20.1	33.0	28.4
6년 이상~11년 미만	14.6	15.4	14.8	13.7	14.8	14.8	18.5	14.5
11년 이상~16년 미만	7.6	9.1	10.5	11.1	11.2	13.0	9.1	10.6
16년 이상~21년 미만	4.5	6.0	6.3	10.2	8.7	9.2	6.6	6.3
21년 이상	5.6	14.7	6.1	14.7	16.6	15.7	10.9	7.3

자료 : Eurostat, 소득구조조사, 2018년(영국, 덴마크), 2022년(나머지 유럽 국가); 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 2024년 원자료 저자가공.

영국, 덴마크, 스페인은 반대로 프리미엄이 있는 것으로 나타났다. 시간제면 전일제에 비해 11%가량 임금이 낮았는데, 독일, 이탈리아와 유사하고, 다른 나라보다는 큰 격차였다. 덴마크는 시간제도 프리미엄이 있는 것으로 나타났다.

근속기간은 1년 증가할 때 우리나라는 1.8% 임금이 상승하는데, 다른 나라보다 압도적으로 큰 크기였다.

제3절 분해분석을 통해 본 임금 격차 원인

1. 방법론 설명

여기서는 한국과 유럽 국가들 사이의 임금 불평등 차이를 분해하기 위해 Oaxaca-RIF 분해방법을 사용했다. 전통적인 Oaxaca-Blinder 분해방법은 두 집단의 평균 차이를 설명변수의 구성 차이와 계수 차이로 나누는 방법이다. 그러나 이번 연구의 관심은 평균이 아니라 9분위 대 1분위, 9분위 대 5분위, 5분위 대 1분위 같은 분포 격차이므로, 평균 중심의 Oaxaca 분해만으로는 충분하지 않다. 이 한계를 보완하는 방법이 재중심영향함수(recentered influence function, RIF)를 이용한 분해다. 이 접근은 Firpo, Fortin, Lemieux (2009, 2011)가 제안한 것으로, 분위수나 분위수 간 격차처럼 분포 자체의 특징을 회귀와 분해의 대상으로 다룰 수 있게 해준다.

이 접근법의 핵심은 개인의 임금 수준 자체를 바로 회귀하는 것이 아니라, 그 개인의 임금이 관심 있는 분포통계량에 얼마나 기여하는지를 나타내는 재중심영향함수(RIF) 값으로 바꾸어 분석한다는 점이다. 이를 통해 9분위 대 1분위 격차가 어떤 변수들에 의해 유지되거나 확대되는지를 분석할 수 있다. RIF 회귀를 쓰면 9분위 대 1분위 격차 같은 분포 격차를 개인 수준 자료와 연결할 수 있고, 각 설명변수가 해당 격차에 어떤 방향과 크기로 작용하는지를 추정할 수 있다. 즉 이 방법은 “어떤 특성이 임금 수준을 높이느냐”가 아니라 “어떤 특성이 임금분포의 특정 구간 차이를 얼마나 벌리느냐”

를 본다는 점에서 일반적인 임금회귀와는 다르다.

이렇게 얻은 RIF 회귀를 바탕으로 두 국가 간 격차 차이를 다시 두 부분으로 나누는 것이 Oaxaca-RIF 분해다. 첫 번째는 분포 차이이다. 이는 교육 수준, 연령 구성, 직업 분포, 산업 구성, 기업규모 분포, 근속 분포, 고용형태 분포처럼 관측 가능한 특성의 분포가 서로 다르기 때문에 생기는 차이다. 예를 들어 어떤 나라가 대기업 비중이 높고 고학력 비중도 높다면, 그 분포 자체가 임금 격차를 더 크게 만드는 방향으로 작동할 수 있다.

두 번째는 가격구조이다. 이는 같은 특성을 가진 노동자라도 그 특성에 부여되는 임금 보상이 국가마다 다르기 때문에 생기는 차이다. 예를 들어 장기근속이 임금 상위층으로 연결되는 정도, 대기업 프리미엄이 임금분포를 벌리는 정도, 파트타임과 정규직 간 보상 차가 격차로 번지는 정도가 한국과 비교국 사이에 다를 수 있는데, 이런 차이가 가격구조 효과다.

여기서는 설명변수를 정규화하여 개별 변수의 양국 간 가격구조 차이가 임금분포 격차에 미치는 영향도 분석하였다. Oaxaca 분해는 기준범주에 가격효과가 민감한 취약성이 있으나, 이를 완화할 수 있다(Gardeazabal & Ugidos, 2004).

2. 분석 결과

먼저 전체 결과를 보면, 9분위 대 1분위, 9분위 대 5분위에서는 한국의 격차가 7개 비교국보다 모두 더 컸다. 표에서 한국과의 차이가 음(-)으로 나타났다는 것이 바로 한국의 격차가 비교국가보다 더 컸다는 의미이다. 전체 분포와 중상위 분포가 우리나라에서 좀 더 벌어져 있다는 의미가 되겠다.

반면 5분위 대 1분위 격차에서는 양상이 다소 다르다. 독일은 한국보다 중하위 격차가 더 크게 나타났고, 이 차이는 통계적으로 유의하다. 그러나 덴마크, 스페인, 프랑스, 이탈리아, 스웨덴은 모두 한국이 더 크며, 영국은 차이가 거의 없고 10% 수준 정도의 약한 유의성만 보인다. 즉 중하위 격차에서는 한국의 상대적 불평등 우위가 중상위 구간만큼 압도적이지는 않다. 그래도 전반적으로는 한국의 중하위 격차 역시 유럽 대부분 국가보다 더 크다고 정리할 수 있다.

〈표 2-29〉 분포 차이와 가격구조 차이의 상대적 중요성

		독일	덴마크	스페인	프랑스	이탈리아	스웨덴	영국
5분위 대 1분위	유럽 격차	0.580***	0.395***	0.395***	0.417***	0.389***	0.309***	0.453***
	우리나라 격차	0.456***	0.456***	0.456***	0.456***	0.456***	0.456***	0.456***
	차이	0.124***	-0.062***	-0.061***	-0.039***	-0.067***	-0.148***	-0.004*
	분포 차이	0.140***	0.142***	0.137***	0.157***	0.143***	0.112***	0.188***
	가격구조	-0.016***	-0.204***	-0.198***	-0.196***	-0.210***	-0.260***	-0.192***
9분위 대 1분위	유럽 격차	1.266***	0.862***	1.146***	1.080***	1.111***	0.774***	1.252***
	우리나라 격차	1.286***	1.286***	1.286***	1.286***	1.286***	1.286***	1.286***
	차이	-0.020***	-0.424***	-0.140***	-0.206***	-0.175***	-0.512***	-0.034***
	분포 차이	0.543***	0.546***	0.521***	0.691***	0.568***	0.531***	0.740***
	가격구조	-0.563***	-0.970***	-0.661***	-0.897***	-0.743***	-1.043***	-0.774***
9분위 대 5분위	유럽 격차	0.686***	0.467***	0.750***	0.663***	0.722***	0.465***	0.799***
	우리나라 격차	0.830***	0.830***	0.830***	0.830***	0.830***	0.830***	0.830***
	차이	-0.144***	-0.362***	-0.079***	-0.167***	-0.108***	-0.365***	-0.031***
	분포 차이	0.404***	0.403***	0.384***	0.534***	0.425***	0.419***	0.552***
	가격구조	-0.547***	-0.766***	-0.463***	-0.701***	-0.533***	-0.783***	-0.583***

주: * 0.1%, ** 0.05%, *** 0.001%에서 통계적으로 유의함.

자료: Eurostat, 소득구조조사, 2018년(영국, 덴마크), 2022년(나머지 유럽 국가); 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 2024년 원자료 저자 가공.

이 전체 차이를 분해하면 세 지표 모두에서 분포 차이는 모든 국가에 대해 양(+)이다. 즉 노동시장 구성만 놓고 보면 비교국의 인적 구성, 산업 구성, 기업규모 구성 등이 우리나라보다 오히려 더 큰 불평등을 만들 가능성이 높다. 그런데 실제 관측된 총 차이는 대부분 음(-)이다. 이 역전은 가격구조가 더 크고 강한 음(-)의 값으로 작용하기 때문에 발생한다. 다시 말해, 한국이 더 격차가 큰 이유는 사람들의 인적 특성이나 일자리 특성의 분포 차이 때문이 아니라 임금의 구조 때문에 발생한 문제란 뜻이다. 이 결론은 9분위 대 1분위와 9분위 대 5분위에서 매우 일관적이고, 5분위 대 1분위에서도 독일을 제외하면 거의 동일했다.

분포 차이에서 가장 절댓값이 큰 변수는 기업규모였다. 9분위 대 1분위에

서는 모든 국가에서 기업규모가 가장 큰 양(+)의 기여를 보였고, 모두 1% 수준에서 유의했다. 9분위 대 5분위, 5분위 대 1분위에서도 거의 동일하게 기업규모가 가장 큰 설명요인으로 남는다. 이 결과는 비교국들이 한국보다 더 큰 기업규모 기반의 불평등 잠재력을 갖고 있다는 뜻이다. 다시 말해, 비교국은 대기업과 중소기업 간 고용 구성 차이만 놓고 보면 오히려 더 큰 격차가 발생할 여지가 있다. 그럼에도 불구하고 실제 관측 격차는 한국이 더 크므로, 기업규모 자체보다 기업규모 프리미엄의 작동 방식이 한국에서 더 불평등하다는 해석이 가능해진다.

그다음으로 절댓값이 큰 것은 근속연수와 시간제 여부였다. 9분위 대 1분위 격차에서는 독일, 스페인, 프랑스, 이탈리아에서 근속연수의 분포 차이가 매우 크게 유의하고, 독일과 덴마크, 영국에서는 시간제도 큰 양(+)의 기여를 보인다. 이 역시 비교국들이 근속연수의 분포나 고용형태 분포에서 오히려 더 큰 상하위 격차를 만들 수 있는 구조를 가지고 있다는 뜻이다. 9분위 대 5분위, 5분위 대 1분위에서도 비슷하다.

교육 정도와 직업 분포도 상위구간 격차에서 유의한 역할을 한다. 특히 9분위 대 1분위, 9분위 대 5분위에서 교육은 대부분 국가에서 양(+)으로 유의하며, 따라서 비교국의 학력 분포가 더 큰 격차를 만들 가능성을 시사한다. 직업도 프랑스, 스웨덴, 영국에서 상당히 큰 양(+)의 기여를 보인다.

반면, 산업은 모든 비교 대상 국가에서 유의한 음(-)의 기여를 보여, 산업 구성 차이는 우리나라 격차를 증가시키는 방향으로(즉, 우리나라와 비교해 비교국의 격차를 낮추는 방향으로) 작동하는 것으로 나타났다. 이는 9분위 대 1분위, 9분위 대 5분위, 5분위 대 1분위 모두에서 일관되게 나타났다.

앞서 본 것처럼, 분포 차이는 우리나라보단 비교 국가의 불평등이 더 커야 하는 방향으로 작용한다면, 가격구조 차이는 우리나라가 비교 국가보다 불평등이 더 큰 원인이라고 할 수 있다. 전체 불평등에서는(9분위 대 1분위) 특히 근속연수에 따른 보상이 가장 중요하게 작용한 것으로 나타났다. 근속이 임금 격차로 연결되는 방식이 한국에서 훨씬 더 불평등하다는 뜻이다. 다음으로는 기업규모에 따른 보상 격차가 크게 작용했다.

상수항도 매우 큰 음(-)의 유의한 값을 보였다. 이는 관측 가능한 변수로 포착되지 않는 요인들, 기업에 따른 차이, 기업 내부 성과급 배분, 측정오차,

〈표 2-30〉 설명변수의 분포 차이로 설명되는 기여분

분위격차	설명변수	독일	덴마크	스페인	프랑스	이탈리아	스웨덴	영국
5분위 대 1분위	연령	0.005***	0.039***	0.006***	0.015***	0.009***	0.020***	0.029***
	교육 정도	-0.018***	-0.004***	-0.012***	0.004***	-0.008***	-0.018***	-0.003***
	성별	-0.008***	-0.016***	-0.010***	-0.008***	-0.003***	-0.013***	-0.012***
	기간의 정함이 있는 계약 여부	-0.009***	0.005***	0.000*	-0.003***	-0.008***	-0.010***	0.001***
	산업	-0.017***	-0.052***	0.001**	-0.027***	-0.019***	-0.059***	-0.021***
	직업	0.014***	0.019***	0.010***	0.024***	0.012***	0.026***	0.032***
	시간제 여부	0.071***	0.049***	0.030***	0.010***	0.018***	0.025***	0.042***
	기업규모	0.057***	0.094***	0.056***	0.085***	0.085***	0.105***	0.102***
근속연수	0.045***	0.009***	0.056***	0.058***	0.057***	0.037***	0.018***	
9분위 대 1분위	연령	0.007***	0.044***	0.005***	0.004***	0.005***	0.012***	0.024***
	교육 정도	0.051***	0.055***	0.066***	0.083***	0.097***	-0.035***	0.046***
	성별	-0.008***	-0.017***	-0.010***	-0.009***	-0.003***	-0.014***	-0.013***
	기간의 정함이 있는 계약 여부	0.004***	-0.002***	-0.000*	0.001***	0.003***	0.004***	-0.001***
	산업	-0.028***	-0.057***	-0.003***	-0.027***	-0.031***	-0.067***	-0.012***
	직업	0.064***	0.114***	0.055***	0.197***	0.032***	0.152***	0.244***
	시간제 여부	0.140***	0.097***	0.059***	0.019***	0.036***	0.050***	0.083***
	기업규모	0.178***	0.284***	0.178***	0.248***	0.256***	0.318***	0.315***
근속연수	0.136***	0.028***	0.170***	0.174***	0.172***	0.112***	0.053***	

〈표 2-30〉의 계속

분위격차	설명변수	독일	덴마크	스페인	프랑스	이탈리아	스웨덴	영국
9분위 대 5분위	연령	0.002***	0.005***	-0.001***	-0.011***	-0.003***	-0.008***	-0.004***
	교육 정도	0.069***	0.059***	0.078***	0.079***	0.105***	-0.017***	0.049***
	성별	-0.000***	-0.001***	-0.001***	-0.000***	-0.000***	-0.001***	-0.001***
	기간의 정함이 있는 계약 여부	0.013***	-0.006***	-0.000*	0.005***	0.011***	0.014***	-0.002***
	산업	-0.010***	-0.004***	-0.003***	-0.000	-0.011***	-0.009***	0.009***
	직업	0.050***	0.095***	0.045***	0.173***	0.020***	0.126***	0.212***
	시간제 여부	0.070***	0.048***	0.029***	0.010***	0.018***	0.025***	0.041***
	기업규모	0.121***	0.190***	0.122***	0.163***	0.171***	0.213***	0.213***
	근속연수	0.091***	0.019***	0.114***	0.116***	0.115***	0.075***	0.036***

주 : * 0.1%, ** 0.05%, *** 0.001%에서 통계적으로 유의함.

자료 : Eurostat, 소득구조조사, 2018년(영국, 덴마크), 2022년(나머지 유럽 국가); 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 2024년 원자료 저자 가공.

〈표 2-31〉 설명변수의 가격구조 차이로 설명되는 기여분

분위격차	설명변수	독일	덴마크	스페인	프랑스	이탈리아	스웨덴	영국
5분위 대 1분위	연령	0.003 ^{***}	-0.005 ^{***}	0.063 ^{***}	-0.001	0.054 ^{***}	0.025 ^{***}	0.042 ^{***}
	상수항	0.037 ^{***}	-0.209 ^{***}	-0.216 ^{***}	-0.247 ^{***}	-0.286 ^{***}	-0.263 ^{***}	-0.289 ^{***}
	교육 정도	0.004 ^{***}	-0.005 ^{***}	-0.004 ^{***}	0.001 ^{**}	0.011 ^{***}	0.003	0.006 ^{***}
	성별	0.052 ^{***}	0.079 ^{***}	0.053 ^{***}	0.053 ^{***}	0.056 ^{***}	0.076 ^{***}	0.045 ^{***}
	기간의 정함이 있는 계약 여부	0.015 ^{***}	0.023 ^{***}	0.013 ^{***}	0.038 ^{***}	0.031 ^{***}	0.032 ^{***}	0.012 ^{***}
	산업	0.033 ^{***}	0.077 ^{***}	0.025 ^{***}	0.073 ^{***}	0.027 ^{***}	0.087 ^{***}	0.034 ^{***}
	직업	0.018 ^{***}	0.039 ^{***}	-0.001	0.028 ^{***}	0.034 ^{***}	-0.003	0.130 ^{***}
	시간제 여부	-0.132 ^{***}	-0.082 ^{***}	-0.056 ^{***}	-0.049 ^{***}	-0.040 ^{***}	-0.047 ^{***}	-0.077 ^{***}
	기업규모	-0.004 ^{***}	-0.041 ^{***}	-0.013 ^{***}	-0.035 ^{***}	-0.026 ^{***}	-0.053 ^{***}	-0.040 ^{***}
근속연수	-0.042 ^{***}	-0.081 ^{***}	-0.061 ^{***}	-0.058 ^{***}	-0.073 ^{***}	-0.115 ^{***}	-0.055 ^{***}	
9분위 대 1분위	연령	-0.001	0.002	0.052 ^{***}	-0.027 ^{***}	0.010 ^{***}	0.035 ^{***}	0.049 ^{***}
	상수항	-0.065 ^{***}	-0.537 ^{***}	-0.338 ^{***}	-0.414 ^{***}	-0.265 ^{***}	-0.513 ^{***}	-0.356 ^{***}
	교육 정도	-0.019 ^{***}	0.020 ^{***}	0.004 ^{**}	0.008 ^{***}	0.011 ^{***}	0.013 ^{***}	0.089 ^{***}
	성별	-0.016 ^{***}	0.021 ^{***}	0.041 ^{***}	-0.008 ^{***}	0.001	0.035 ^{***}	-0.005
	기간의 정함이 있는 계약 여부	0.006 ^{***}	0.015 ^{***}	-0.008 ^{***}	0.042 ^{***}	0.009 ^{***}	0.014 ^{***}	-0.001
	산업	0.044 ^{***}	-0.015 ^{***}	-0.014 ^{***}	0.070 ^{***}	0.071 ^{***}	0.066 ^{***}	0.014 ^{**}
	직업	0.065 ^{***}	0.096 ^{***}	0.059 ^{***}	-0.025 ^{***}	-0.016 ^{**}	-0.029 ^{***}	-0.001

〈표 2-31〉의 계속

분위격차	설명변수	독일	덴마크	스페인	프랑스	이탈리아	스웨덴	영국
9분위 대 1분위	시간제 여부	-0.202***	-0.143***	-0.089***	-0.058***	-0.066***	-0.093***	-0.105***
	기업규모	-0.042***	-0.155***	-0.053***	-0.124***	-0.133***	-0.197***	-0.177***
	근속연수	-0.332***	-0.274***	-0.313***	-0.361***	-0.364***	-0.374***	-0.280***
9분위 대 5분위	연령	-0.004**	0.007***	-0.011**	-0.026***	-0.044***	0.010***	0.007***
	상수항	-0.102***	-0.329***	-0.122***	-0.166***	0.020*	-0.249***	-0.068***
	교육 정도	-0.023***	0.025***	0.007***	0.007***	0.000	0.010**	0.083***
	성별	-0.067***	-0.057***	-0.012***	-0.061***	-0.056***	-0.041***	-0.050***
	기간의 정함이 있는 계약 여부	-0.009***	-0.008***	-0.021***	0.004***	-0.022***	-0.017***	-0.014***
	산업	0.010***	-0.093***	-0.039***	-0.003	0.044***	-0.021***	-0.019***
	직업	0.047***	0.057***	0.060***	-0.054***	-0.050***	-0.026***	-0.131***
	시간제 여부	-0.071***	-0.061***	-0.033***	-0.008***	-0.026***	-0.047***	-0.028***
	기업규모	-0.038***	-0.114***	-0.040***	-0.090***	-0.108***	-0.143***	-0.137***
근속연수	-0.290***	-0.193***	-0.253***	-0.303***	-0.291***	-0.258***	-0.225***	

주 : * 0.1%, ** 0.05%, *** 0.001%에서 통계적으로 유의함.

자료 : Eurostat, 소득구조조사, 2018년(영국, 덴마크), 2022년(나머지 유럽 국가); 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 2024년 원자료 저자 가공.

미관측 숙련, 능력에 대한 보상 등이 반영되는 잔차적 임금결정 구조가 한국에서 더 불평등하게 작동하고 있음을 보여준다.

9분위 대 5분위 격차에서도 상수항을 제외하면 근속연수, 기업규모가 가장 크게 비교국에 비해 우리나라의 격차를 강화하는 것으로 나타난다. 여기에 성별 임금 차이도 여러 국가에서 음(-)으로 유의하게 나타나는 것이 확인된다. 이는 성별 임금구조 차이 역시 한국의 중상위 격차를 확대하는 방향으로 작동함을 뜻한다. 즉 중위에서 상위로 갈수록 성별 임금보상 체계의 차이가 비교국보다 더 큰 분포격차를 유발할 수 있다. 영국의 경우에는 직업의 가격구조도 매우 크게 유의한 음(-)의 기여를 보이는데, 이는 직업 간 보상이 9분위 대 5분위 격차에서는 한국의 격차를 강화하는 방향으로 작용하고 있음을 보여준다.

5분위 대 1분위에서는 가격구조의 모습이 다소 차이가 있다. 근속연수와 기업규모와 함께 시간제에 따른 보상 차이가 비교국에 비해 우리나라의 격차를 키우는 데 중요하다. 다만, 성별 격차와 업종간 차이가 대체로 양(+)으로 유의하다. 이는 성별 임금구조와 산업별 보상체계가 오히려 비교국의 중하위 격차를 더 크게 만들고 있어, 한국의 상대적 불평등을 일부 상쇄한다는 뜻이다.

정리하면 첫째, 노동시장 구성만 놓고 보면 비교국이 오히려 더 불평등해질 조건을 가진 경우가 많다. 둘째, 실제로는 한국의 불평등이 더 큰데, 주로 가격구조(보상에서의 격차) 차이에서 기인한다. 셋째, 가격구조 중에서도 가장 중요한 것은 근속, 기업규모에 따른 보상 차이이다. 넷째, 상위구간 격차에서 이 패턴이 더 잘 나타난다. 우리나라와 독일은 불평등 정도가 비교적 덜 차이 났는데, 독일과의 비교에서도 이 패턴은 뚜렷이 확인되었다.

제4절 소 결

이 장에서는 서유럽 국가들의 개인 원자료를 이용해 우리나라보다 임금 불평등이 약한 이유를 다양한 측면에서 살펴보았다. 이 장의 분석이 갖는

중요한 의의는 국제기구의 단순 집계통계가 아니라, 조사 체계가 유사한 대규모 원자료를 바탕으로 임금 격차의 수준과 메커니즘을 국내에서는 아마도 처음으로 비교했다는 데 있다.

우리나라는 OECD 통계로 보면 유럽 주요국과 비교가 안 될 정도로 임금 불평등이 높은 나라이지만, OECD 통계는 국가마다 자료원이 크게 다르고 전일제로 비교 대상이 제한되는 등 한계가 많았다. 이 때문에 사업체-근로자 표집 조사로 자료를 통일시켜 비교할 경우 우리나라의 임금 불평등 수준이 최근 들어서는 유럽 주요국 중 상대적으로 임금 불평등이 큰 편인 영국과 독일 수준을 보이는 것으로 나타났다.

그런데, 우리나라와 상대적으로 불평등 수준이 유사하다고 볼 수 있는 영국, 독일은 물론, 비교 대상국의 임금구조는 우리나라와 상당히 달랐다. 필즈 분해를 해보면 우리나라는 근속기간, 사업체 규모 등이 임금 불평등의 주요 원인이고, 산업과 직업 구조도 그다음으로 중요한 요인이라고 볼 수 있는데, 비교 국가들은 대부분 직업과 교육 또는 직업과 노동시장 경험(연령)이 임금 격차를 낳는 압도적으로 중요한 요인이었다. 우리나라 임금구조가 어느 기업에 소속되어 있냐에 강하게 연동된 반면, 유럽 주요국은 직무, 직업을 중심으로 짜여 있음을 반영하는 것으로 풀이가 가능하다.

다만, 사업체 규모 간 격차에는 업종 분포도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 독일은 상대적으로 규모 격차가 있는 편이고, 덴마크와 스웨덴은 규모가 커져도 임금이 높아지지 않았는데, 250인 이상 기업 재직 근로자 중 독일은 제조업 비중이 21.8%나 되지만, 덴마크는 8.1%, 스웨덴은 10.3%에 불과한 반면, 독일에서는 14.2%에 불과했던 보건복지업 비중이 덴마크 34.9%, 스웨덴 36.7%나 되는 것으로 나타나기 때문이다. 우리나라는 제조업이 무려 32.2%나 되고, 정보통신업도 비교 대상 국가들 중 가장 높은 5.5%, 대기업 본사가 있는 전문, 과학, 기술 서비스업은 무려 11.9%나 있어 이와 같은 상이한 산업 분포가 사업체 규모 격차 수치를 키우는 방향으로 작동했다고 볼 수 있겠다.

직업별로 보면 우리나라는 단순노무직의 중위 임금 대비 상대임금이 독일, 영국과 비슷하지만 이들과 함께 낮은 편에 속하는 나라였고, 관리자는 이탈리아와 비슷하지만 상대적으로 높은 편이어서 직업별 보상 역시 비교

대상 국가들에 비해 넓게 퍼져 있는 것으로 나타났다.

업종별로 보면 우리나라는 중위 임금 대비 상대임금이 낮은 업종이 숙박음식점업 62%, 부동산업 66%, 보건복지업 76%, 기타 서비스업 78%로 나타나고, 임금이 높은 업종은 전기, 가스, 증기, 공기조절 공급업 197%, 금융업 195%, 전문, 과학, 기술 서비스업 154%, 교육서비스업과 정보통신업 136% 등으로 나타난다. 비교 대상 국가들 중 보건복지업은 우리나라가 현격히 낮은 편이고, 숙박음식점업도 낮긴 하지만 독일, 영국 정도와 비슷한 수준이라는 차이가 있었다.

반면에 금융보험업은 비교 대상 국가들에 비해 현격히 임금이 높고, 전기, 가스, 증기, 공기조절 공급업도 상당히 높지만 스페인보다는 낮았다. 전문, 과학, 기술 서비스업도 우리나라 안에서는 가장 높은 업종은 아니나 비교 대상 국가들 중 가장 높았다.

업종별로 보아도 임금이 높은 업종은 비교 대상 국가들보다 현격히 높거나 비교 대상 국가들 중 높은 국가와 비슷한 반면, 임금이 낮은 업종은 비교 대상 국가들보다 낮거나, 비교 대상 국가들 중 낮은 편인 국가들과 비슷해 우리나라에서의 업종별 임금 편차가 더 큰 것을 알 수 있다.

우리나라는 기간 정함 없는 계약 대비 기간제 및 임시직 임금 비율이 61.5%로 비교 대상 국가들에 비해 상당히 낮은 상대임금 비율을 보였다. 이 상대임금 격차는 특히 남성에서 크게 나타난다. 우리나라는 시간당 임금 기준 시간제 임금의 전일제 임금 비율이 전체로는 78.7%로 비교 대상 국가들과 비교할 때 전체 기준으로는 프랑스(90.8%)나 스웨덴(83.0%)보다는 낮지만 이탈리아(69.2%)나 독일(72.2%)보다는 높게 나타났다. 대략 덴마크와 비슷한 상대임금을 보였다.

평균 근속연수를 비교하면, 비교 대상 국가들은 덴마크 41%를 제외하면 80% 내외의 근속연수를 보여 시간제의 근속연수가 전일제 대비 다소 짧긴 하지만 그렇게 큰 차이를 보이지 않는다. 하지만 우리나라는 34.3%로 전일제 대비 상당히 짧은 근속연수를 보인다. 상대임금으로는 비교 대상 국가들과 비교해 볼 때 낮은 임금은 아니나, 아직까지 시간제로 일하는 사람들이 안정적인 일자리에선 일하고 있지는 못한 상황을 반영하는 것이다.

다만, 기초통계 분석 결과는 회귀분석을 통해 다른 변수의 영향을 통제하

고 본 결과와 차이가 일부 있었다. 기초통계에서 보인 것처럼 근속과 사업체 규모 격차가 주요국과 비교도 할 수 없이 크게 나타나는 가운데, 성별 격차는 우리나라는 14.5% 낮고, 영국, 스페인, 이탈리아는 10% 내외 낮은 것으로 차이가 좁혀지며, 교육 수준에 따른 차이는 앞서 보았던 기초통계와는 크게 다르게 우리나라는 중졸 이하 대비 고졸은 상대임금 차이가 없었으며, 대졸(전문대졸 포함)도 불과 10.9% 높은 임금을 받을 뿐이었다. 이탈리아와 영국 정도가 우리나라와 비슷했다. 대학원 이상도 우리나라가 이탈리아, 영국을 제외한 나머지 나라보다 상대임금이 낮았다. 게다가 가장 임금이 높은 집단인 대학원 이상 학력자가 우리나라는 4.8%에 불과한데, 스웨덴만이 0.9%로 우리나라보다 비중이 작고, 나머지 나라는 모두 2배에서 거의 4배 이상 많은 것으로 나타났다. 동시에 임금이 평균적으로 가장 낮은 중졸 이하 집단도 유럽이 우리나라보다 훨씬 커서 교육 정도가 유럽 주요국에서 임금 불평등에 기여가 큰 이유를 알 수 있었다.

기초통계로 보면 중위 임금 대비 관리직은 최고 수준으로 높고, 단순노무직은 최고 수준으로 낮아 상당히 임금 차이가 벌어져 있는 것으로 보이지만, 회귀분석을 할 경우 여전히 관리직 임금이 우리나라가 상대적으로 높은 편이긴 하나, 관리직 비중 자체는 0.8%에 불과해 유럽 주요국에 비해 크게 작아 실질적인 불평등에 대한 관리직의 기여는 크지 않았다. 또한, 회귀분석을 해보면 우리나라는 전문직의 상대임금이 유럽 주요국들에 비해 크게 낮은 편이었으며, 근로자 비중 또한 상대적으로 작은 편이었다. 이와 같이 유럽 주요국들은 경제 내 고임금 직업군 비중이 크기 때문에 직업의 임금 불평등 기여도 크게 나타났을 것이다.

오아카(Oaxaca)-RIF 분해를 하면 인적 특성 및 일자리 특성 분포 차이는 비교 국가들이 우리나라보다 불평등이 커야 하는 것으로 나타났다. 그런데 실제 관측된 총 차이는 대부분 음(-)인데, 이는 보상 격차가 우리나라에서 더 컸기 때문에 나타난 현상이다.

분포 차이는 기업규모, 근속연수, 시간제, 교육 정도, 직업 분포 등 대부분에서 우리나라보다는 비교국가들의 불평등이 더 큰 방향으로 작동했다. 산업 구성 정도만 우리나라가 더 불평등한 방향으로 작동했다. 반면, 가격구조는 근속연수에 따른 보상이 가장 우리나라의 불평등을 강화시키는 요인인

것으로 나타났다. 다음으로는 기업규모에 따른 보상 격차가 기여했다. 상수항도 매우 큰 음(-)의 유의한 값을 보였다. 이는 관측 가능한 변수로 포착되지 않는 다양한 요인들 및 기업에 따른 차이, 기업 내부 성과급 배분, 측정오차, 미관측 숙련, 능력에 대한 보상 등이 반영되는 잔차적 임금결정 구조가 한국에서 더 불평등하게 작동하고 있음을 보여준다. 중상위 격차 측면에서는 성별 임금 차이도 여러 국가에서 음(-)으로 유의하게 나타나는 것이 확인된다.

이와 같이 보면 근속에 따른 보상을 줄여나가는 방식으로 노동시장의 불평등 구조를 변화시키자는 제안들이 의미 있는 역할을 할 수 있다고 볼 수 있다. 사업체 규모가 클 때 근속기간이 길게 나타날 수 있고, 이 기회는 소수에게만 주어지며, 사업체 규모가 큰 곳에 해외와는 달리 임금이 높은 산업들이 집중되는 특성은 사업체 규모가 중요하다는 인식을 확대시키는 데에서 상당한 역할을 했을 것으로 보인다. 숙박음식점업의 상대임금이 우리와 크게 다르지 않은 나라들조차도 우리나라와 달리 사회복지 서비스업의 보상 수준이 크게 처지지 않는다는 점을 보면 개별 업종에서 직업구조의 차이나, 돌봄 노동의 보상 수준의 상향을 위한 노력도 필요한 것으로 볼 수 있다. 이는 좀 더 업종이 세분된 자료를 통해 더 연구가 필요한 영역이다.

정리하면, 우리나라의 임금 불평등 수준은 유럽 주요국에 근접한 수준까지 감소해 왔지만, 여전히 저변에 깔린 임금구조는 상당히 다른 것을 알 수 있다. 유럽은 직업과 노동시장 경험, 교육 등 어떤 일을 하고 있고, 하려고 노력해 왔는가가 중요한 반면, 우리나라는 근속, 사업체 규모, 업종 등 어디에 소속되어 일하고 있는가가 중요하다고 말할 수 있다.

또한, 우리나라 노동시장을 속인적 요소보다는 업무를 위해 필요한 숙련도 등 준비 정도라든지, 업무의 성격, 성과에 따라 작동하도록 바꾸려는 지금까지의 여러 정책적 노력들은 근속, 사업체 규모, 업종, 성별 등에 따른 차이를 줄이는 것을 통해 임금 차이를 줄이는 방향으로만 작동해야 하는 것은 아니고, 직업과 노동시장에서의 경험, 교육 수준에 따른 차이를 실질적으로 키우는 방향으로 인센티브 구조가 바뀌어야 한다는 시사점도 준다.

어디에 소속되어 있냐에 따른 차이를 줄이려면 직무(성과)급화를 지향하는 임금체계 개편 노력, 동일 노동 동일 임금이 보다 초기업 단위에서, 직업

단위에서 구현될 수 있게 통계를 정비하고, 초기업 단위 임금 교섭이나 저임금 부문이나 직업 관련 사회적 대화를 활성화하려는 노력, 차별시정제도 개선 등 지금까지도 일부 진전되어 왔던 노력들을 보다 심화하고 진전시키는 정책방향이 필요할 것이다.

국제기구들이 발표하는 공식적 기초통계가 실제 모습을 가리는 측면도 이번 연구를 통해 확인할 수 있었다. 사업체 규모 격차에서 업종 분포의 영향력, 다른 변수들을 통제했을 때 실질적으로 학력이 격차에 기여하는 정도, 업종 분포에서 우리나라가 격차가 클 수밖에 없는 상황 등이 그런 예이다.

제3장

성별 임금 격차의 원인

제1절 도입

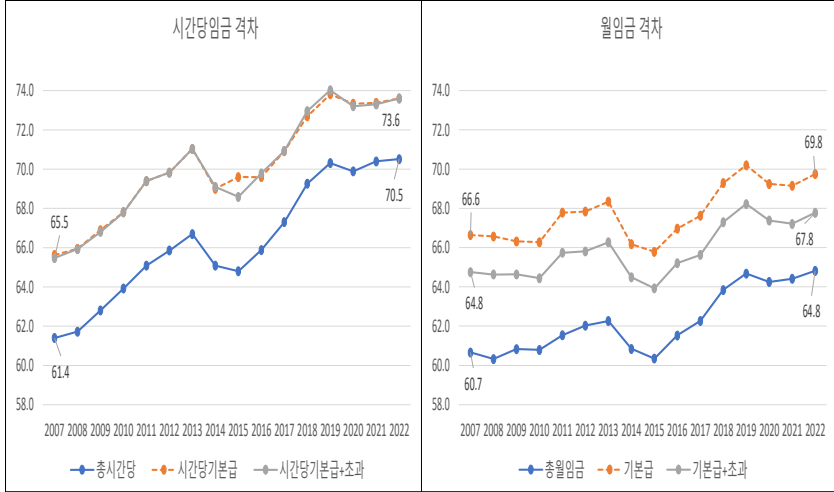
이 장에서는 성별 임금 격차의 추세를 정리하면서 왜 성별 임금 격차가 크게 존재하는지, 최근 추세의 원인이 무엇인지를 탐구한다. 제2장은 국제 비교를 중심으로 분석이 수행되었다면, 이 장에서는 우리나라 자료를 중심으로 분석하면서, 마지막 절에서만 국제비교를 통해 시사점을 도출하고자 하였다.

먼저 추이를 보기 위해 남성의 임금을 100으로 볼 때 여성의 임금이 몇 %에 해당하는지를 임금 종류에 따라 보면, 월임금 격차가 시간당 임금 격차보다 크게 나타나나(2022년 총시간당 임금 기준 70.5% > 총월임금 기준 64.8%), 이 현상은 과거에는 뚜렷하지 않았고(2007년 총시간당 임금 기준 61.4% ≍ 총월임금 기준 60.7%), 현재로 올수록 월임금 격차와 시간당 임금 격차가 벌어지는 것으로 나타났다.

여기서 총월임금은 기본급+초과근로수당+특별급여(지난해)의 합이며, 총시간당 임금은 총월임금을 소정근로시간+초과근로수당으로 나눈 것이다. 시간당 기본급은 기본급을 소정근로시간으로 나눈 것이고, 시간당 기본급+초과는 기본급+초과근로수당을 소정근로시간+초과근로수당으로 나눈 것이다.

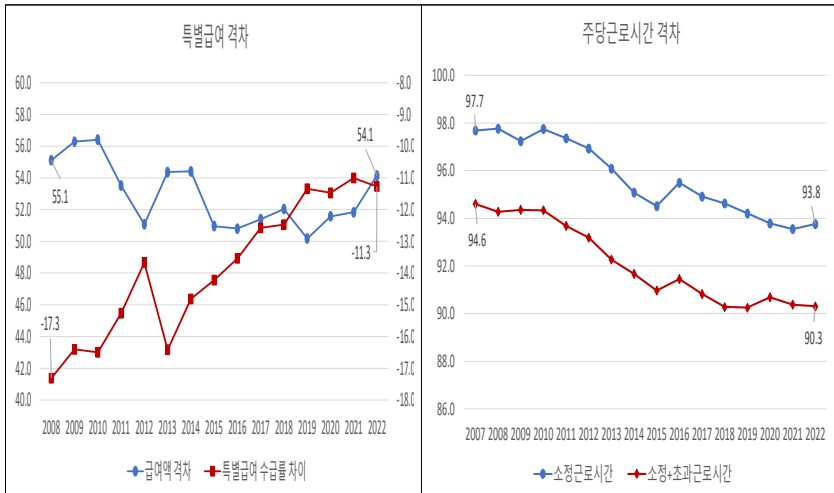
[그림 3-1] 임금 격차(남성 대비 여성의 상대임금 수준) 추이

(단위 : %)



주 : 남성의 임금이 100일 때 여성의 주당근로시간 비중.
 자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」.

[그림 3-2] 주당근로시간격차의 추이



주 : 급여액 격차(%)=남성의 특별급여액을 100으로 할 때 여성의 특별급여액 수준, 특별급여 수급률 차이(%)=여성 근로자 중 특별급여 받는 비중-남성 근로자 중 특별급여 받는 비중, 주당근로시간 격차(%)는 남성의 주당근로시간 = 100일 때 여성의 주당근로시간 비중.
 자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」.

기본급 격차가 가장 작고, 초과근로를 포함하면 여성임금이 상대적으로 더 낮아지며, 특별급여까지 포함하면 여성 임금이 보다 더 낮아지는 구조가 나타난다. 초과근로까지 하는 여성이 남성보다 적고, 특별급여를 받을 가능성과 특별급여액 수준이 여성이 낮기 때문에 풀이 가능하다. 다만, 특별급여를 받을 가능성 격차는 최근으로 올수록 줄어들고 있으며, 특별급여를 받은 사람 중에서 계산되는 급여액의 격차는 과거에 비해 나빠졌다고 보기도 어렵고, 개선되었다고 보기도 어려운 상황이다.

월임금 격차와 시간당 임금 격차가 벌어지는 까닭은 과거에 비해 현재 남녀 간 주당근로시간의 격차가 커지고 있기 때문이다. 2007년에 남성의 주당근로시간을 100이라고 하면 여성의 주당근로시간은 소정근로시간 기준 97.7%, 소정+초과근로시간 기준 94.6%였으나, 2022년에는 각각 93.8%와 90.3%로 감소하였다.

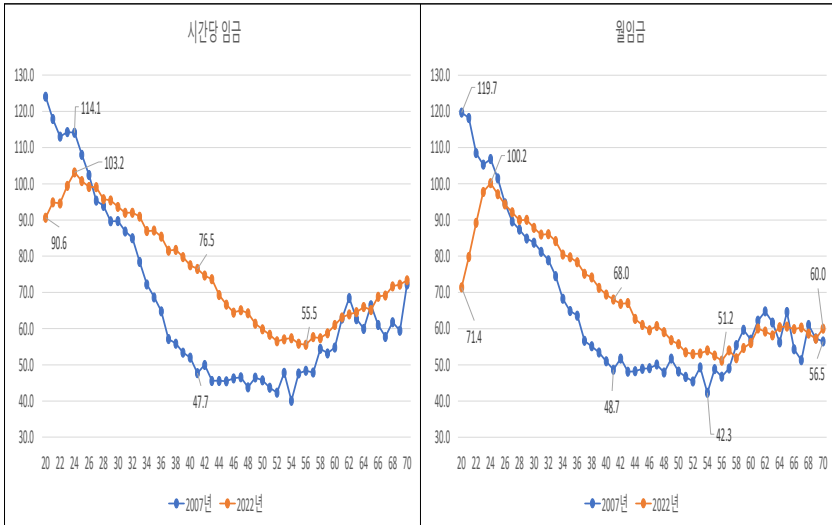
제2절 특성별 격차 추이

연령별로 성별 임금 격차를 2007년과 2022년 비교해 보면, 주된 개선은 월임금, 시간당 임금 모두 30대 초반~50대 중반에서 나타난다. 월임금 기준으로 볼 때 2007년에는 26세까지는 남성보다 여성의 임금이 높으나, 그 이후 급격하게 하락해 33세면 남성 임금의 75% 수준 이하로 떨어지고, 41세면 남성 임금의 절반 이하로 떨어져 57세까지 그 상태에 머무르고, 그 이후(남성의 은퇴 후 재취업자 비중이 늘면서) 60% 근방을 유지하였다.

2022년에는 남성보다 임금이 높은 연령은 사라지나, 75% 이하로 떨어지는 연령은 38세로 늦춰지고, 절반 이하로 떨어지는 연령대는 없어지는 큰 변화가 보인다. 20대 중반 이후 여성의 상대임금 하락 속도가 크게 완만해 지는데, 이로 인해 가장 큰 개선은 41세에서 나타났다. 2007년 41세에서 여성의 상대임금은 48.7%에 불과했으나, 2022년에는 68%까지 상승하였다.

시간당 임금으로 보더라도 대동소이한 모습이 나타난다. 가장 큰 개선은 41세에서 나타났다(2007년 41세 47.7% → 2022년 76.5%로 상승).

[그림 3-3] 연령별 성임금 격차 추이



주: 남성 임금 = 100일 때 여성 임금 수준(%). x축 = 연령.
 자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」.

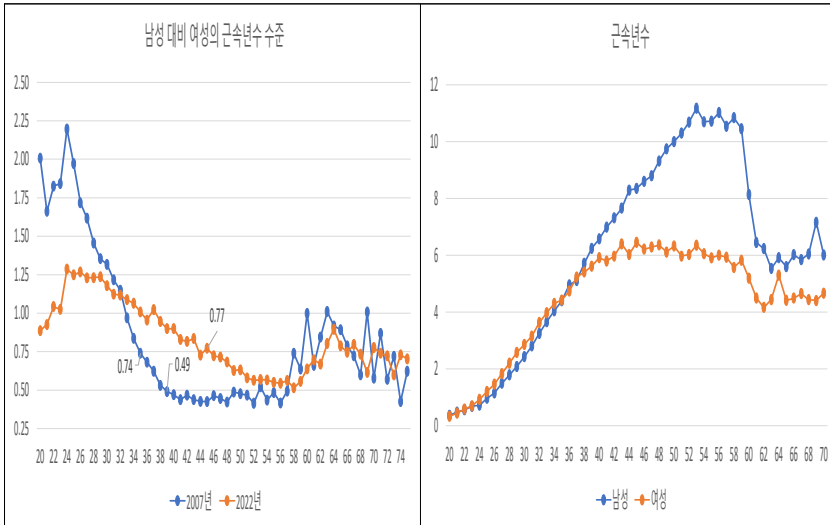
우리나라에서 임금 격차는 근속기간과 밀접한 관련이 있는데, 성별 근속 연수의 격차 역시 임금과 비슷한 구조를 보인다. 이를테면, 근속연수 격차의 가장 큰 개선은 임금과 비슷하게 40세에 나타나며, 주되게는 30대 중반부터 50대 중반까지 근속연수 격차가 개선된 것으로 나타난다.

2007년에는 20대까지는 여성의 근속이 더 길지만, 30대 초반이 지나면서 남성의 근속이 더 길게 바뀌고, 35세가 되면 여성 근속연수는 남성의 75%를 하회하며, 39세 이후로는 남성의 절반 수준에 그쳤다. 50대 후반 은퇴 연령대가 되기 전까지 이 절반 수준을 유지했다.

2022년이 되면 38세가 되어야 남성 근속이 여성보다 길어지며, 평균 근속이 남성의 75% 밑으로 떨어지는 연령도 44세로 늦춰지고, 남성의 절반 이하로 떨어지는 연령은 없게 변경되는 큰 차이가 발생했다. 여성의 경제활동이 2022년이 되면 경력단절이 약화되면서 훨씬 일상화되었기 때문에 해석 가능하다.

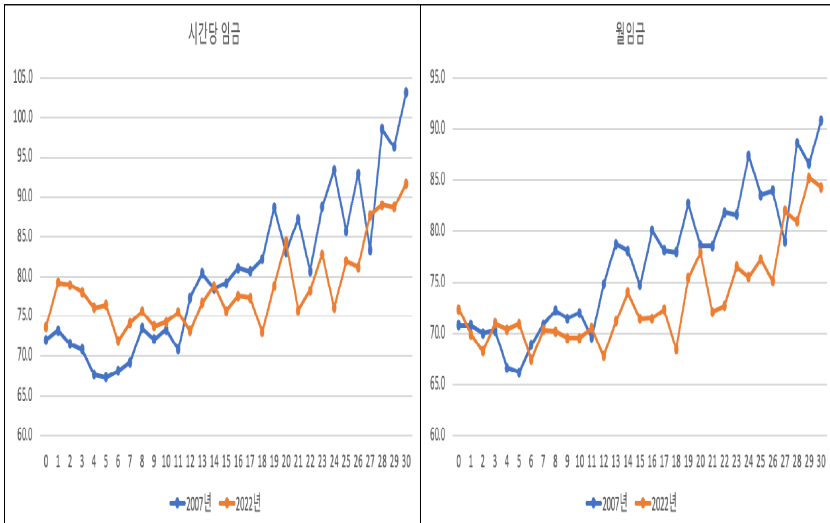
근속연수별 여성의 상대임금은 2007년과 2022년을 비교할 때, 시간당 임금 기준 약 근속 11년까지는 상승한 반면, 그 이상 근속연수에서는 감소했

[그림 3-4] 연령별 성근속연수 격차 추이



주: 좌측 그림은 2022년 기준. 횡축은 연령, 종축은 근속연수(좌) 및 근속 격차(우, 배).
 자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」.

[그림 3-5] 근속연수별 여성의 상대임금 추이



주: 좌측 그림은 2022년 기준. 횡축은 연령, 종축은 근속연수(좌) 및 근속 격차(우, 배).
 자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」.

다. 과거에 비해 임금이 상대적으로 낮은 일자리에서도 여성이 많이 근속하게 되면서 나타난 현상으로 이해 가능하다. 과거보다 여성의 근속이 증가해 평균적인 여성의 상대임금이 증가하는 동시에, 장기 근속 쪽에서 여성 일반의 비중이 증가하면서 동일 근속 기준으로 보면 상대임금이 하락하는(임금이 낮은 일자리에서도 근속이 길어지고 있기 때문에) 두 현상이 동시에 나타나고 있다고 볼 수 있다.

교육 수준별로 보면 상대 월임금은 2007년과 2022년을 비교해 볼 때, 대졸, 고졸, 중졸 이하에서는 상승, 초대졸은 유사, 대학원 이상은 감소한 것으로 나타난다. 상대 시간당 임금으로 보면 모두 증가한 것으로 나타나 초대졸과 대학원 이상 학력자 근로시간 감소 또는 과거보다 짧은 근로시간에서 경제활동이 더 활발해진 것과 관련되었을 것으로 추측 가능하다. 상대근속연수는 대학원 이상에서만 감소하고 나머지 학력에서는 모두 증가했으며, 여성 비중은 전 학력대에서 증가했고, 특히 대학원 이상에서 크게 증가했다.

사업체 규모별로 보면, 과거에는 저임금 근로자가 많은 5인 미만 사업체에서 여성의 남성 대비 상대임금이 가장 높고(격차가 가장 작고), 300인 이상 사업체 여성의 남성 대비 상대임금이 가장 낮았으나(격차가 가장 컸으나), 최근으로 올수록 5인 이상 사업체의 격차는 대동소이한 수준으로 좁혀졌다.

최근에는 시간당 임금 기준으로 보면 300인 이상 사업체 격차가 5~299인

〈표 3-1〉 교육 수준별 상대 격차

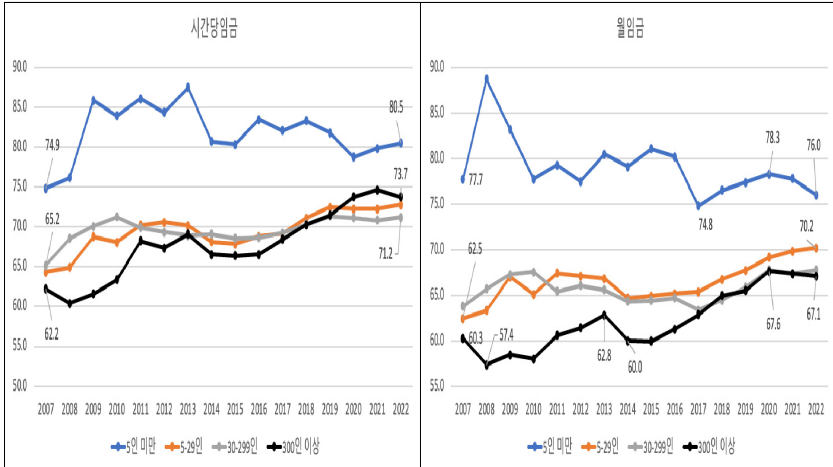
(단위 : %, 세)

	상대 월임금		상대 시간당 임금		상대 근속연수		여성 비중		2022년 평균 연령	
	2007	2022	2007	2022	2007	2022	2007	2022	남성	여성
중졸 이하	54.7	62.2	56.5	69.5	51.6	55.3	45.6	48.8	57	60
고졸	63.7	66.7	66.4	71.5	52.6	64.5	40.0	44.0	47	48
초대졸	68.0	68.7	70.4	75.7	57.2	67.8	45.4	47.6	41	38
대졸	64.1	67.3	65.0	70.0	54.9	64.2	31.9	39.8	41	36
대학원 이상	73.6	65.0	80.1	81.0	72.6	67.0	22.2	32.2	46	43

자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」.

[그림 3-6] 사업체 규모별 여성의 상대임금 추이

(단위 : %)



자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」.

<표 3-2> 직업별 상대임금과 상대 근속연수

(단위 : %)

	상대 월임금		상대 시간당 임금		여성 비중		상대 근속연수	
	2010	2022	2010	2022	2010	2022	2010	2022
관리직	78.9	81.1	77.5	81.4	8.5	10.3	74.4	88.2
전문가	59.7	63.2	63.5	69.9	42.4	47.3	58.9	65.0
사무직	58.7	67.5	59.7	69.5	46.5	48.0	52.3	65.3
서비스직	71.1	73.2	76.4	82.7	71.5	76.2	61.1	74.6
판매직	59.5	67.6	62.3	64.5	54.9	51.4	62.0	84.4
기능원	53.0	67.0	52.0	69.9	16.4	12.6	53.8	60.9
조립원	69.8	79.2	70.6	82.3	15.4	13.4	65.6	78.9
단순노무	73.4	81.3	80.2	83.6	42.8	43.7	76.0	102.8

자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」.

사업체 격차보다 작아진 것으로 나타난다. 저임금 부문이 대다수여서 남녀 격차가 작을 수밖에 없는 5인 미만 사업체 특성을 고려해야 할 것이다.

5인 미만과 300인 이상 사업체 격차도 상당히 좁혀진 것으로 나타난다. 2007년과 2012년을 비교해 보면 월임금으로는 약 8%p, 시간당 임금으로는

5%p가량 좁혀졌다.

직업별로 보면, 여성의 상대임금은 모든 직업에서 증가했는데, 시간당 임금과 총월임금 모두에서 증가폭이 큰 직업은 기능원, 사무직이었다. 남성 대비 여성의 상대임금 수준 자체는 시간당 임금 기준 단순노무 > 서비스직 > 조립원 > 관리직에서 높게 나타난다. 월임금으로는 단순노무 > 관리직 > 조립원 > 서비스직에서 높게 나타난다.

여성의 상대임금이 높은 직업군은 저임금 직업군인 서비스직, 단순노무직(둘 다 남성도 저임금)이거나 관리직, 조립원처럼 여성의 비중이 극히 낮

〈표 3-3〉 업종별 상대임금과 상대 근속연수

(단위 : %, 세)

	상대 월임금		상대 시간당 임금		여성의 비중		상대 근속연수		2022년 연령	
	2010	2022	2010	2022	2010	2022	2010	2022	남성	여성
광업	63.8	75.1	61.4	79.8	9.3	10.6	65.3	81.9	53	49
제조업	57.7	68.9	58.8	72.7	26.5	25.4	51.5	61.7	42	41
전기가스증기등	49.1	68.6	52.4	73.0	12.5	18.4	45.9	65.3	42	40
수도하수폐기물처리	56.5	74.3	61.8	80.8	14.1	15.5	48.7	71.2	47	43
건설업	59.0	78.0	60.8	76.8	12.3	14.7	55.0	94.2	48	43
도소매업	58.1	67.0	58.7	69.5	44.4	44.6	62.5	82.6	41	41
운수창고	82.6	77.2	90.1	83.8	12.6	17.4	69.6	84.1	50	43
숙박음식	66.4	79.3	67.6	82.7	70.3	65.6	54.9	72.6	39	43
정보통신	59.6	69.3	60.8	70.5	28.5	32.6	55.4	60.5	40	34
금융보험	54.0	63.0	55.4	66.8	53.4	56.2	58.0	82.2	43	41
부동산업	61.8	67.1	71.2	75.9	32.5	34.3	55.6	74.6	54	52
전문과학기술	57.6	69.3	58.4	70.5	30.8	35.4	53.3	61.4	42	35
사업시설지원	64.6	69.0	67.9	74.8	45.9	46.8	54.9	79.3	45	43
교육서비스	56.3	65.6	65.3	74.2	57.6	59.1	49.4	57.8	48	42
보건사회복지	59.3	56.9	59.5	60.3	80.5	83.6	74.1	75.4	43	45
예술스포츠여가	70.9	84.1	82.0	84.8	47.2	50.1	75.3	75.0	42	40
협회단체기타개인	58.2	63.4	60.0	67.4	40.7	41.6	49.9	52.6	44	44

자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」.

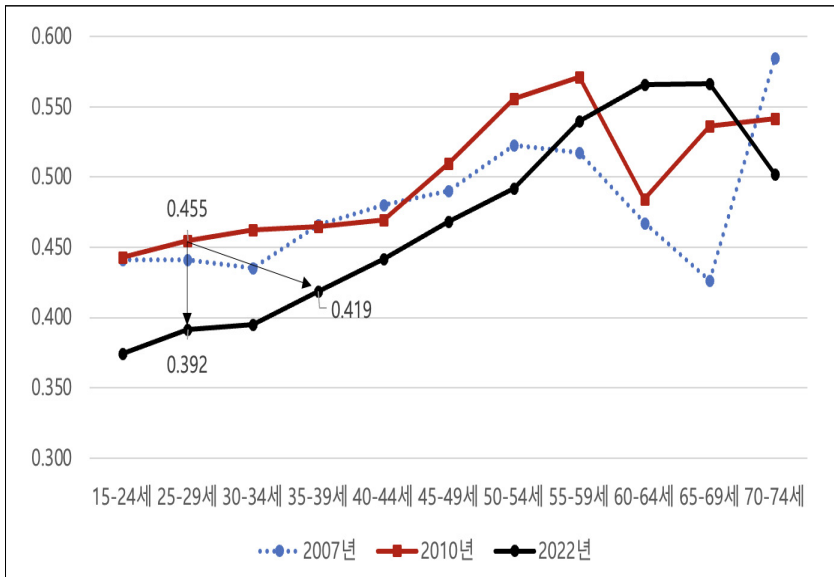
은 특징이 있다.

상대 근속연수는 모든 직업군에서 증가했으며, 판매직, 기능원, 조립원은 분석대상 시점 사이에 여성 비중이 줄어든 것으로 나타난다.

업종별로 보면 상대 월임금 기준 운수창고, 보건사회복지 외에는 모두 개선된 가운데, 시간당 임금 기준으로는 운수창고업 외에는 모두 개선되었다. 이렇게 보면 보건사회복지업 상대 월임금 후퇴는 근로시간 차이와 관련이 있을 것으로 보인다.

여성의 비중은 제조업, 숙박음식점업을 제외하고는 모두 증가하였으며, 상대 근속연수는 모든 업종에서 증가하였다. 남성의 평균연령이 40대 중반 이상인 업종이 아닌 한 대체로 여성과 평균연령 차이가 1~2세 정도에 불과한데, 정보통신업, 전문과학기술서비스업은 6~7살 정도 차이가 나서 여성 평균연령은 각각 34세, 35세에 불과했다. 여성 비중 증가, 상대근속 증가, 상대임금 증가를 종합적으로 보면 남초 업종에서 여성이 진입해 정착해 나가는 잠재력을 보인다고 볼 수 있겠다.

[그림 3-7] 연령대별, 연도별 던컨지수



주: 던컨지수는 산업×직업 대분류를 교차해 계산하였음.
 자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」.

〈표 3-4〉 2009년과 2022년 간 임금 분위별 & 일자리의 여성 고용 비중 정도별 여성 비중 변동

		여성 20% 미만	여성 20~40% 미만	여성 40~60% 미만	여성 60~80% 미만	여성 80% 이상	전 체
2009	1분위	2.2	8.1	32.9	17.3	0.3	60.8
	2분위	1.7	14.9	28.2	15.2	0.3	60.4
	3분위	2.0	15.0	26.2	13.5	0.3	57.0
	4분위	2.5	12.5	24.0	10.9	0.3	50.3
	5분위	2.6	10.3	19.1	8.7	0.2	40.9
	6분위	3.1	8.3	15.4	6.8	0.1	33.8
	7분위	2.6	6.0	12.6	5.2	0.0	26.5
	8분위	2.4	5.7	11.1	4.3	0.0	23.5
	9분위	2.4	4.4	9.8	3.8	0.0	20.3
	10분위	2.0	2.1	6.1	4.0	0.0	14.3
	전체	2.4	8.7	18.5	9.0	0.2	38.8
2022	1분위	1.5	8.8	28.9	18.3	0.4	57.9
	2분위	2.3	12.8	22.6	27.3	0.4	65.4
	3분위	2.1	11.5	23.5	23.2	0.4	60.6
	4분위	2.7	11.2	23.2	16.5	0.4	54.0
	5분위	2.8	9.9	20.0	12.0	0.3	45.0
	6분위	3.3	8.4	14.9	8.7	0.1	35.5
	7분위	3.3	7.2	14.1	5.5	0.0	30.2
	8분위	3.1	6.3	11.8	3.9	0.0	25.1
	9분위	3.2	5.5	11.9	3.1	0.0	23.6
	10분위	3.2	4.6	10.2	2.6	0.0	20.6
	전체	2.7	8.6	18.1	12.1	0.2	41.8
2022~ 2009 증감	1분위	-0.75	0.71	-3.92	0.92	0.11	-2.93
	2분위	0.54	-2.08	-5.61	12.11	0.05	5.02
	3분위	0.14	-3.50	-2.70	9.68	0.06	3.68
	4분위	0.16	-1.28	-0.81	5.62	0.03	3.73
	5분위	0.18	-0.35	0.95	3.29	0.09	4.16
	6분위	0.17	0.11	-0.51	1.95	0.05	1.77
	7분위	0.68	1.16	1.53	0.29	0.02	3.69
	8분위	0.66	0.64	0.75	-0.43	0.01	1.63
	9분위	0.80	1.08	2.08	-0.68	0.00	3.29
	10분위	1.21	2.41	4.06	-1.32	-0.01	6.36
	전체	0.38	-0.11	-0.41	3.15	0.04	3.05

주: 횡은 합치고, 종은 평균 내서 해석해야 함. 표준산업대분류와 표준직업대분류를 교차하여 여성 고용 비중을 계산하였음.

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」.

직종분리 수준을 보여주는 던컨지수를 연령대별로 계산해 보면, 대체로 50대 초반까지는 던컨지수가 감소해 직종분리가 완화되었음을 보여준다. 연령이 증가할수록 직종분리가 증가하는 경향이 있으며, 과거에는 고연령대에서 다소 감소하기도 하였으나, 지금은 60대 후반까지 직종분리가 증가하는 것으로 나타난다.

그런데, 코호트 기준으로 보면, 2022년은 2010년의 대략 10년쯤 뒤이므로, 2010년 25~29세의 직종분리 수준은 35~39세가 되면서 감소한 것으로 나타난다. 35~39세는 10년 뒤에도 직종분리 수준이 비슷하며, 그 이후 연령대는 코호트 비교를 해도 직종분리가 증가하는 것으로 나타난다.

따라서, 경제활동이 활발한 연령대에서 나이가 증가함에 따라 직종분리가 증가하는 것은 실제 증가라기보다는 과거 코호트의 직종분리 수준이 높았던 결과에 더 가깝고(실제로는 세대별로 보면 40대까지는 연령이 증가함에 따라 직종분리가 완화, 만약 경력단절이 더 완화되면 그 이후 연령대로도 확산될 수 있을 것), 50대를 넘어서면서 노동시장 퇴장이 나타나기 시작하면 또 그 결과로 직종분리가 강화된다고 볼 수 있을 것이다.

고용형태별근로실태조사 기준으로 볼 때 2009년과 2022년 사이 (조사 대상 산업부문의) 임금근로자 중 여성 고용 비중은 38.8%에서 41.8%로 약 3.05%p 증가했다. 이와 같은 여성 비중 증가는 일자리 내 여성 비중이 60% 이상 80% 미만인 여성 중심 일자리에서 나타난다. 전체 3.05%p를 넘어서는 3.15%p가 증가하였다.

그런데, 임금 분위별로 나눠서 보면, 임금이 낮은 2분위, 3분위, 4분위에서는 여성 고용 비중 60~80%인 여성 밀집 직업군에서 주로 여성 고용 비중이 크게 증가한 것으로 나타난다. 대신 이들 분위에서는 여성 고용 비중이 20~40%로 낮은 직업군에서 여성 고용 비중이 감소한 것으로 나타난다. 다시 말해 임금분포의 중하위에서는 여성 고용 비중이 높았던 직업군 위주로 고용이 증가했다는 의미가 되겠다.

그러나, 상위에서는 다른 현상이 나타난다. 7분위 이상에서는 모두 남녀가 비슷한 비율로 일하는 직업군에서 여성 고용 비중 증가를 주도하는 가운데, 여성 고용 비중이 높은 직업군에서는 여성 고용 비중이 감소하고, 대신 여성 고용 비중이 낮은 직업군에서 여성 고용 비중이 증가하는 특징이 뚜렷

하다.

동 기간 가장 임금이 낮은 1분위에서 여성 고용 비중은 60.8%에서 57.9%로 2.93%p 감소한 반면, 가장 임금이 높은 10분위에서 여성 고용 비중은 14.3%에서 20.6%로 6.36%p 증가하였다.

정리하면, 2분위, 3분위, 4분위, 5분위, 7분위, 9분위, 10분위에서는 전체보다 여성 고용 비중 증가가 컸으나, 1분위, 6분위, 8분위에서는 여성 고용 비중이 전체보다 작게 나타나거나 감소하였다.

제3절 분해분석

여기서는 문헌에서 Oaxaca 분해로 불리는 분해 방법을 이용해 분포 차이로 설명되는 부분과 그렇지 않은 부분으로 나눈 결과를 설명한다. 교육, 연령, 근속, 비정규직(시간제 여부 포함), 업종, 직종, 규모를 통제한 상태에서 이들 특성의 분포 차이로 설명되는 부분과 남는 부분을 분해하였다.

만약 남성이 고임금 직업군이나 고임금이 가능한 학력 집단에 집중되고, 여성은 그렇지 않다면 남녀 임금 격차의 상당 부분이 분포 차이로 설명될 것이다. 다만, 업종과 직종은 대분류이므로 분포 차이가 면밀히 통제되는 것은 아니란 한계가 있다. 이를테면, 여성은 콘텐츠에, 남성은 소프트웨어 개발자에 집중된다면 정보통신업 대분류를 더 쪼개야만 분포 차이 통제가 가능하다. 이런 부분은 어쩔 수 없이 “분포 차이로 설명되지 않고 남는 부분”에 포함될 것이다.

2010년 여성의 임금은 남성 대비 42.5% 낮다가 2022년 30% 낮은 것으로 변화되어 상대임금의 개선이 있었는데, 이 개선 중 교육, 연령만 통제했을 때 교육 및 연령의 분포 차이로 설명되는 부분은 각각 6%p와 3%p로 2010년엔 남녀 임금 격차의 약 1/7, 지금은 1/10 정도를 설명하는 것으로 분석되었다.

근속을 통제하면 2007년에는 분포 차이로 설명되는 부분이 14%p로, 현재는 7.6%p로 증가했다. 분포 차이로 설명되는 부분이 2배 이상 증가해 근

〈표 3-5〉 고용형태별근로실태조사를 이용한 Oaxaca 분해 결과 : 시간당 임금

		2010			2022		
		계수	표준 오차	P값	계수	표준 오차	P값
교육, 연령	남성 시간당 임금	2.492	0.002	0.000	3.077	0.001	0.000
	여성 시간당 임금	2.067	0.003	0.000	2.771	0.001	0.000
	격차	0.425	0.004	0.000	0.306	0.002	0.000
	분포 차이로 설명되는 부분	0.060	0.001	0.000	0.030	0.000	0.000
	교육	0.025			0.015		
	연령	0.035			0.016		
	분포 차이로 설명되지 않는 부분	0.365	0.004	0.000	0.275	0.002	0.000
근속 추가	남성 시간당 임금	2.492	0.002	0.000	3.077	0.001	0.000
	여성 시간당 임금	2.067	0.003	0.000	2.771	0.001	0.000
	격차	0.425	0.003	0.000	0.306	0.002	0.000
	분포 차이로 설명되는 부분	0.140	0.001	0.000	0.076	0.001	0.000
	교육	0.024			0.013		
	연령	0.004			0.005		
	근속	0.113			0.058		
분포 차이로 설명되지 않는 부분	0.285	0.004	0.000	0.230	0.002	0.000	
비정규직, 사업장 규모, 산업 직종 추가	남성 시간당 임금	2.492	0.001	0.000	3.077	0.001	0.000
	여성 시간당 임금	2.067	0.002	0.000	2.771	0.001	0.000
	격차	0.425	0.003	0.000	0.306	0.002	0.000
	분포 차이로 설명되는 부분	0.175	0.002	0.000	0.130	0.001	0.000
	교육	0.012			0.007		
	연령	0.018			0.009		
	근속	0.074			0.043		
	비정규직	0.003			0.012		
	사업장 규모	0.073			0.029		
	산업×직종	-0.005			0.030		
분포 차이로 설명되지 않는 부분	0.250	0.003	0.000	0.175	0.002	0.000	

자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」.

속 분포에서 남녀 차이가 얼마나 중요한지 알 수 있다. 앞서 본 것처럼 근속 격차가 상당히 줄었기 때문에 근속 분포가 설명하는 부분은 과거에는 약 11.3%p, 현재는 5.8%p 정도로 축소된다.

개인 특성 차이가 설명하는 부분은 크게 줄어든 반면, 사업체 특성 분포 차이가 설명하는 부분은 과거나 지금이나 큰 차이가 없는 것으로 나타났다(비정규직+사업장 규모+산업×직종).

비정규직, 사업장 규모, 산업×직종을 추가하면 분포 차이로 설명되는 부분은 17.5%p, 13%p로 각각 증가한다. 그런데 이 중 사업체 특성과 관련된 부분의 역할은 과거에도 약 7%p, 현재도 약 7%p였다. 과거와 차이가 있다면, 사업장 규모 분포 차이의 중요성은 줄고, 산업과 직업 분포 차이의 중요성은 커졌다는 점이다. 다른 분석들에 따르면, 일자리 양극화로 인해 남성에게 국한해 보더라도 산업, 직업의 임금 불평등에 대한 영향력이 커졌다고 하는데, 이 영향일 수 있다.

다만, 산업, 직종을 대분류 수준으로 통제했기 때문에 다소 설명되지 않는 부분에 절대적 의미를 부여할 필요는 없겠다.

기본급만 대상으로 분해해보면, 분포 차이로 설명되지 않는 부분은 대동소이한 반면, 분포 차이로 설명되는 부분(특별급여는 특정 업종이나 직종에서 더 활발하게 지급된다는 의미)은 줄어들면서 격차가 감소한다.

성과급이 포함되는 특별급여를 제외해도 분포 차이로 설명되지 않는 부분이 줄지는 않는다는 의미이기도 하다. 차별은 기본급 레벨에서 이미 강력하다는 뜻일 수도 있고, 남녀 차이란 데이터상 보이지 않는 성과 차이가 반영된 것으로 볼 수도 있다. 아니면, 기본급 차이는 업종과 직업 레벨에서 더 잘 나타나므로 더 세분된 직업 통제가 된다면 줄어들 수 있다는 의미가 될 수도 있다. 어떤 것이 맞는지 여기서는 더 검토는 불가능하므로, 연구의 한계점으로 남겨둔다.

끝으로 유럽 근로조건조사(European Working Condition Survey)와 이를 벤치마킹해 거의 설문구조, 조사체계가 흡사한 안전보건공단의 「근로환경조사」를 이용해 분해한 결과를 설명한다. 위 분해와 거의 동일한 설명변수를 통제하였다.

분해 결과를 보면 우리나라와 EU 15개국의 임금 격차를 설명하는 가장

〈표 3-6〉 기본급만 대상으로 했을 때 : 개인 및 사업체 특성 통제

	2022년			2010년		
	계수	표준 오차	P값	계수	표준 오차	P값
남성 시간당 임금	2.993	0.001	0.000	2.371	0.001	0.000
여성 시간당 임금	2.726	0.001	0.000	1.997	0.002	0.000
격차	0.266	0.002	0.000	0.375	0.003	0.000
분포 차이로 설명되는 부분	0.099	0.001	0.000	0.128	0.002	0.000
분포 차이로 설명되지 않는 부분	0.167	0.002	0.000	0.247	0.003	0.000

자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」.

〈표 3-7〉 Oaxaca 분해 결과

	우리나라			EU 15개국			독일		
	임금 수준 및 차이	표준 오차	p값	임금 수준과 차이	표준 오차	p값	임금 수준과 차이	표준 오차	p값
남성	1.554	0.017	0.000	3.868	0.008	0.000	3.928	0.016	0.000
여성	1.236	0.011	0.000	3.760	0.008	0.000	3.756	0.017	0.000
차이	0.318	0.021	0.000	0.108	0.012	0.000	0.172	0.023	0.000
설명된 부분	0.148	0.013	0.000	0.001	0.009	0.915	0.028	0.021	0.193
설명되지 않는 부분	0.170	0.023	0.000	0.107	0.014	0.000	0.144	0.028	0.000
	프랑스			영국			북유럽		
남성	3.928	0.018	0.000	4.032	0.024	0.000	4.171	0.021	0.000
여성	3.808	0.018	0.000	3.978	0.026	0.000	4.094	0.015	0.000
차이	0.120	0.026	0.000	0.054	0.036	0.126	0.077	0.026	0.003
설명된 부분	0.027	0.020	0.190	0.043	0.027	0.108	-0.008	0.015	0.588
설명되지 않는 부분	0.094	0.024	0.000	0.011	0.043	0.790	0.085	0.027	0.001

주 : EU 15개국에는 오스트리아, 벨기에, 덴마크, 핀란드, 프랑스, 독일, 그리스, 아일랜드, 이탈리아, 룩셈부르크, 네덜란드, 포르투갈, 스페인, 스웨덴 및 영국이 포함됨.

자료 : 유럽근로조건조사(EWCS) 2015년, 우리나라는 안전보건공단 근로환경조사 2015년.

중요한 요인은 설명되지 않는 요인(흔히 차별효과라고 부르는)이 아니라 설명된 부분, 즉 분포 차이이다. 우리나라는 남성보다 31.8% 낮은 여성 임금

중 14.8%p(전체 격차의 46.5%)는 분포 차이(설명된 부분)가 설명하고, 나머지가 17%p를 차지했으나, EU 15개국은 남성보다 10.8% 낮은 여성임금 중 0.1%p만이 분포 차이에 귀속되고 10.7%p는 설명되지 않는 부분으로 귀속되었다.

독일은 남성보다 여성의 임금이 17.2% 낮았는데, 분포 차이로 설명되는 부분은 2.8%p이고, 14.4%p가 나머지로 귀속되었다. 그런데 분포 차이로 설명되는 부분은 통계적으로 유의하지 않았다. 프랑스는 남성보다 여성의 임금이 12% 낮았는데, 분포 차이로 설명되는 부분은 2.7%p이고, 9.4%p가 나머지로 귀속되었다. 그런데 분포 차이로 설명되는 부분은 통계적으로 유의하지 않았다.

북유럽도 남성에 비해 여성의 임금이 7.7% 낮았는데, 분포 차이에 기인하는 부분은 통계적으로 유의하지 않아 설명력이 없었고(0과 다르지 않다는 의미), 모두 나머지로 귀속되었다. 영국만 분포 차이에 기인하는 부분이 크게 나타났으나 통계적으로 유의한 결과는 아니었다.

이와 같이 보면, 분포 차이를 교정하는 것이 덜 강조되어 오긴 했으나, 실질적으로 중요한 정책과제라는 의미가 된다.

제4절 소 결

여성의 경제활동 활성화는 성별 임금 격차 구조에도 큰 영향을 미쳤다. 연령별로 성별 임금 격차를 2007년과 2022년을 비교해 보면, 주된 개선은 월임금, 시간당 임금 모두 30대 초반~50대 중반에서 나타난다. 시간당 임금으로 보더라도 대동소이한 모습 나타난다. 가장 큰 개선은 41세에서 나타났다(2007년 41세 47.7% → 2022년 76.5%로 상승).

우리나라에서 임금 격차는 근속기간과 밀접한 관련이 있는데, 근속연수 격차의 가장 큰 개선은 임금과 비슷하게 40세에 나타나며, 주되게는 30대 중반부터 50대 중반까지 근속연수 격차가 개선된 것으로 나타난다.

2007년에는 20대까지는 여성의 근속이 더 길지만, 30대 초반이 지나면서

남성의 근속이 더 길게 바뀌고, 35세가 되면 여성 근속연수는 남성의 75%를 하회하며, 39세 이후로는 남성의 절반 수준에 그쳤다. 50대 후반 은퇴연령대가 되기 전까지 이 절반 수준을 유지했다.

2022년이 되면 38세가 되어야 남성 근속이 여성보다 길어지며, 평균 근속이 남성의 75% 밑으로 떨어지는 연령도 44세로 늦춰지고, 남성의 절반 이하로 떨어지는 연령은 없게 변경되는 큰 차이가 발생했다. 여성의 경제활동이 2022년이 되면 경력단절이 약화되면서 훨씬 일상화되었기 때문에 해석 가능하다.

직종분리 수준을 보여주는 던컨지수를 연령대별로 계산해 보면, 대체로 50대 초반까지는 던컨지수가 감소해 직종분리가 완화되었음을 보여준다. 연령이 증가할수록 직종분리가 증가하는 경향이 있으며, 과거에는 고연령대에서 다소 감소하기도 하였으나, 지금은 60대 후반까지 직종분리가 증가하는 것으로 나타난다.

그런데, 코호트 기준으로 보면, 2022년은 2010년의 대략 10년쯤 뒤이므로, 2010년 25~29세의 직종분리 수준은 35~39세가 되면서 감소한 것으로 나타난다. 35~39세는 10년 뒤에도 직종분리 수준이 비슷하였다. 따라서, 경제활동이 활발한 연령대에서 나이가 증가함에 따라 직종분리가 증가하는 것은 실제 증가라기보다는 과거 코호트의 직종분리 수준이 높았던 결과에 더 가깝다고 볼 수 있다. 다만, 이는 세대별로 보면 40대까지는 연령이 증가함에 따라 직종분리가 완화되지만, 그 이후 연령대는 10년 뒤를 비교해보면 직종분리가 다소 강화된 것으로 나타난다. 그렇지만, 여성의 경제활동이 일상화되면 40대 이후 연령으로도 직종분리 강화가 나타나지 않을 것으로 기대해볼 수 있을 것이다. 현재는 30대 후반 40대 초반을 경과하면서 노동시장 퇴장이 나타나기 시작하고, 그 결과로 직종분리가 강화된다고 볼 수 있기 때문이다.

그런데, 임금 분위별로 나눠서 보면, 임금이 낮은 2분위, 3분위, 4분위에서는 여성 고용 비중 60~80%인 여성 밀집 직업군에서 주로 여성 고용 비중이 크게 증가한 것으로 나타난다. 대신 이들 분위에서는 여성 고용 비중이 20~40%로 낮은 직업군에서 여성 고용 비중이 감소한 것으로 나타난다. 다시 말해 임금분포의 중하위에서는 여성 고용 비중이 높았던 직업군 위주로

고용이 증가했다는 의미가 되겠다.

그러나, 상위에서는 다른 현상이 나타난다. 7분위 이상에서는 모두 남녀가 비슷한 비율로 일하는 직업군에서 여성 고용 비중 증가를 주도하는 가운데, 여성 고용 비중이 높은 직업군에서는 여성 고용 비중이 감소하고, 대신 여성 고용 비중이 낮은 직업군에서 여성 고용 비중이 증가하는 특징이 뚜렷하다. 상위 임금 일자리 중 이전에는 여성의 고용이 두드러지지 않았던 영역에서 여성 진출이 늘고 있다고 해석 가능하다.

유럽 근로조건조사와 이를 벤치마킹해 거의 설문구조, 조사체계가 흡사한 안전보건공단의 근로환경조사를 이용해 분해해보면, 소위 차별에 의해 설명되는 영역은 유럽이나 우리나라나 그 크기 차이가 그다지 크지 않고, 설명변수의 분포로 설명되는 영역은 우리나라와 유럽 국가들 간 큰 차이가 있는 것으로 나타났다. 우리나라는 남성보다 31.8% 낮은 여성 임금 중 14.8%p(전체 격차의 46.5%)는 분포 차이(설명된 부분)가 설명하고, 나머지가 17%p를 차지했으나, EU 15개국은 남성보다 10.8% 낮은 여성임금 중 0.1%p만이 분포 차이에 귀속되고, 10.7%p는 설명되지 않는 부분으로 귀속되었기 때문이다.

이를테면, 독일은 남성보다 여성의 임금이 17.2% 낮았는데, 분포 차이로 설명되는 부분은 2.8%p이고, 14.4%p가 나머지로 귀속되었다. 차별로 귀속될 수 있는 설명되지 않는 차이 부분은 우리와 크기가 거의 비슷한데, 분포 차이로 설명되는 부분은 우리보다 현격히 작다는 의미이다. 이와 같이 보면, 분포 차이를 교정하는 것이 덜 강조되어 오긴 했으나, 실질적으로 중요한 의미를 가지는 정책과제라는 의미가 된다. 이를테면, 여성들이 좀더 임금이 높은 산업과 직업군에 도전할 수 있도록 진로 설계를 돕는 것이 이런 방향에서 중요한 정책과제가 될 것이다.

제 4 장

임금 격차와 노동법적 과제

제1절 원하청 임금 격차와 노동법

2025년 9월 9일 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노조법’) 개정 법률, 이른바 ‘노란봉투법’이 공포되어 2026년 3월 10일 시행을 앞두고 있다. 개정 노조법 제2조 제2항 제2문은 기존 노조법상 사용자 개념 이외에 또 다른 유형의 새로운 사용자 개념을 창설하였다. 개정 노조법 제2조 제2항 제2문은 비단 단체교섭상의 사용자 문제뿐만 아니라 단결권, 단체협약, 쟁의행위 등 노조법 전체 해석에 중대한 변화를 발생시킬 것으로 예상되고 있다.

이하에는 원하청 임금 격차와 관련하여 원하청 단체교섭에 어떠한 변화가 예상되는지에 초점을 맞추어 논의를 진행한다.

1. 원청사업주의 하청노동조합에 대한 단체교섭상의 사용자성에 대한 기존 논의

노조법 제29조 제1항에서는 노동조합의 단체교섭 및 단체협약 체결 권한을 규정하고 있고, 동법 제81조 제1항 제3호에서는 사용자가 노동조합의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 행위를 금지되는 부당노동행위로 규정하고 있다. 또한 노조법상 단체교섭상의 사용자성이 인정되

는 자가 노조법 제81조 제1항 제3호를 위반하여 단체교섭 거부·해태에 해당하는 부당노동행위를 한 경우에는 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금으로 처벌된다. 이에 따라 원청사업주와 하청노동조합에 대해 단체교섭의무를 부담하는지에 대하여는 다양한 논의가 있어 왔다. 이하에서는 이와 관련된 기존 학계와 판례에서의 논의를 정리한다.

가. 학계의 논의

1) 근로계약관계를 중심으로 보는 견해

노동조합법이 적용되는 근로자와 사용자는 근로기준법의 적용대상이 되는 근로자와 사용자로 일치하거나 유사하여 명시적이거나 최소한 묵시적 근로관계가 존재해야 단체교섭의무를 부담하는 사용자로 판단될 수 있다는 입장이다.²⁾

먼저 실질적 근로관계설의 입장은 단체교섭의 당사자가 되는 사용자를 판단함에 있어서 형식적인 근로계약관계가 없더라도 계속적 취업관계에 있는 근로자들에 대하여 지배적 지위에 있으면서 그들의 근로조건을 결정하는 자도 사용자에 포함하는 것으로 본다.³⁾ 또한 노동조합에 대해서 단체교섭의 당사자가 되는 사용자의 개념은 노조법이 규정하고 있는 여러 제도(노동조합의 설립, 단체교섭, 단체협약, 부당노동행위 등)의 취지를 고려하여 합목적적으로 해석되어야 하고, 개별적 근로관계법의 틀 안에서 제한적으로 이해되어서는 아니 된다. 또한 부당노동행위의 책임주체로서 사용자는 노동조합법 제81조의 규정 취지를 고려하여 근로자의 자주적 단결활동에 개입하여 근로3권 보장질서를 침해할 수 있는 지위에 있는 자라고 이해하는 것이 적절하므로 사용자의 범위를 형식적 근로계약상의 당사자로 엄격하게 한정할 필요가 없다고 한다.⁴⁾

2) 박수근(2024), 「원하청 단체교섭에서 쟁점과 과제」, 『하청 노동자에 대한 원청회사의 노조법상 사용자성: 대법원 현대중공업 단체교섭청구 건 중심으로』, 국회토론회(2024. 6. 26.) 자료집.

3) 김형배(2018), 『노동법』, 박영사, pp.1046~1047.

4) 김형배(2018), 『노동법』, 박영사, pp.1274~1275.

또한 단체교섭의 당사자를 확정하는 문제에 있어서 가장 기본적인 출발점은 근로자의 '근로조건의 향상' 내지 '근로조건의 유지·개선'이라는 목적에 있는 한편, 집단적 노사관계에 있어서 근로자의 '근로조건 개선'은 협약자치에 기초해 노동조합과 사용자가 체결한 단체협약을 통해서 이루어지는 것이므로 단체협약의 효력 및 적용관계를 고려해볼 때 단체교섭 당사자로서의 전제조건은 적어도 근로관계를 형성하고 있는 당사자이어야 한다는 견해가 있다. 즉 단체교섭의 상대방으로서 사용자는 원칙적으로 근로관계를 형성하고 있는 주체, 근로계약의 체결 당사자를 의미하는 것이다. 단체교섭은 단체협약을 체결할 목적으로 진행되는 것이고, 단결권을 침해하는 지배·개입에 의한 부당노동행위에서 인정될 수 있는 지배력을 기준으로 단체교섭의무를 인정하는 사용자를 판단하기 어려우며, 지배력은 그 의미가 추상적·유동적이고 이를 판단하는 기준도 불명확한 반면 근로계약관계는 그 기준이 명확하여 법적 안정성에 기여할 수 있다고 한다.⁵⁾ 이 경우도 형식적인 근로계약관계에 엄격히 구속되기보다는 실질을 반영하여 신축적 해석의 여지를 인정하고는 있다.⁶⁾

다만 이러한 견해는 고용형태가 다양해지고 있는 노동현실을 제대로 반영하지 못하여 간접고용 노동자는 집단적으로 보호받지 못하게 되거나 헌법상 노동3권을 사법상 계약관계와 유사하게 파악하고 있다는 점 등에서 비판이 있을 수 있다.⁷⁾

-
- 5) 김영문(2022), 「원청의 하청기업 노무제공자 노동조합에 대한 단체교섭의무」, 『노동법논총』 55, 한국비교노동법학회, pp.256~259; 박지순(2021), 「단체교섭의 당사자로서 사용자개념」, 『노동법논총』 51, 한국비교노동법학회, pp. 134~135, p.141; 김희성(2021), 「원청은 하청노동조합의 단체교섭의 상대방으로서 사용자인가?: 택배노동조합사건에 대한 중앙노동위원회의 판정을 중심으로」, 『노동법포럼』 34, 노동법이론실무학회, p.61; 권혁(2012), 「사용자개념 확대론에 대한 재검토」, 『노동법논총』 26, 한국비교노동법학회, 107면; 권혁(2021), 「실질적 지배력을 가지는 원청의 노조법상 지위」, 『노동법논총』 51, 한국비교노동법학회.
- 6) 박지순(2021), 「단체교섭의 당사자로서 사용자개념」, 『노동법논총』 51, 한국비교노동법학회, p.130.
- 7) 박수근(2024), 「원하청 단체교섭에서 쟁점과 과제」, 『하청 노동자에 대한 원청회사의 노조법상 사용자성: 대법원 현대중공업 단체교섭청구 건 중심으로』, 국회토론회(2024. 6. 26.) 자료집.

2) 근로계약관계가 아닌 실질적 지배력 등을 중심으로 보는 견해

근로자와 사이에 직접적인 근로계약관계가 없는 자라고 하더라도 노동관계에 실질적인 영향력을 미치는 경우에는 부당노동행위의 주체로 인정하는 입장이다. 간접고용이 성행하는 노동현실에서 노동3권의 보장 취지를 고려하여 노동조합법상 단체교섭의무를 부담하는 사용자 개념을 확대하여 노동 분쟁 사안에서 구체적 타당성을 확보하여야 한다고 한다. 다만 이러한 견해는 그 기준이 추상적이어서 법적 불안정을 초래할 수 있다거나 그 범위가 지나치게 확대되어 법 해석론의 범위를 벗어난다는 비판이 있을 수 있다.⁸⁾

가) 실질적 지배력설

근로계약관계(묵시적 근로관계)가 없더라도 근로조건 등에 실질적인 지배력을 보유하고 행사하는 것이 인정된다면 노동조합법상 사용자 개념 또는 단체교섭의무를 부담하는 사용자에 포함될 수 있다는 입장이다.⁹⁾

간접고용 등에서 사용사업주를 노조법상 사업주에 포함시킬 수 있는가의 문제를 ‘사용자개념의 외부적 획정의 문제’로 파악하면서 사용자개념의 외부적 획정에 관한 일반적 기준으로서 “근로관계상의 제이익에 대해 실질적 영향력 내지 지배력을 가질 수 있는 지위에 있는 자를 기준으로 하는 견해가 부당노동행위제도의 목적에 비추어 가장 타당”하다고 한다. 그리고 이 기준의 단점인 지배력 내지 영향력의 존재는 근로계약관계와의 유사성을 기준으로 하는 방식과 법인격 부인의 법리를 사용하는 방식을 활용함으로써 보충해야 할 것이라고 하였다. 특히 위장해산에서는 ‘실질적 동일성의 법리’를 그리고 노무도급사업이나 근로자파견사업 등에서는 ‘실질적 지휘감독관계의 존재’를 영향력 내지 지배력의 징표를 정하는 구체적 기준으로 사용할 수 있을 것이라고 하였다.¹⁰⁾

8) 박수근(2024), 「원하청 단체교섭에서 쟁점과 과제」, 『하청 노동자에 대한 원청 회사의 노조법상 사용자성: 대법원 현대중공업 단체교섭청구 건 중심으로』, 국회토론회(2024. 6. 26.) 자료집.

9) 박수근(2024), 「원하청 단체교섭에서 쟁점과 과제」, 『하청 노동자에 대한 원청 회사의 노조법상 사용자성: 대법원 현대중공업 단체교섭청구 건 중심으로』, 국회토론회(2024. 6. 26.) 자료집.

10) 김유성(1994), 「사용자개념의 외부적 획정」, 『김형배교수화갑기념논문집』, 박영

나) 유사근로관계설

단체교섭의 당사자가 되는 사용자를 협의의 사용자, 즉 사업주만을 의미하는 것으로 보면서도 사업주가 아니면서 사용자로서 교섭의무를 지는 경우도 있다고 한다. 이 견해에 따르면 부당노동행위는 단체교섭 등 근로자의 단결활동에 대응하는 일정 유형의 행위이므로 그 주체로서 사용자란 집단적 노사관계의 일방 당사자를 말하고, 반드시 근로계약상의 사용자(사업주)와 같은 의미를 가지는 것은 아니라고 한다. 따라서 부당노동행위 주체로서의 사용자는 해당 근로자의 근로조건에 대하여 실질적 지배력을 가지는 자로 보고 있다.¹¹⁾

다) 대항관계설

노동조합법상의 사용자 책임, 특히 부당노동행위 책임은 근로계약상 사용자 책임을 묻는 연장성 위에 있는 것이 아니라 노동3권을 실제 침해할 수 있는 지위에 있는 자에게 노동조합법상 사용자 책임을 부과하는 것이므로 해당 근로조건뿐만 아니라 노동3권 행사와 관련된 노동관계 전반에 지배력

사, p.69 이하(강성태(2010), 「사내하도급 삼부작 판결의 의의」, 『노동법학』 35, 한국노동법학회, p.27에서 재인용).

11) 임종률(2023), 『노동법』, 박영사, pp.285~286; “부당노동행위제도는 단결활동권의 침해와 관련하여 일정한 행위를 부당노동행위로서 배제·시정하면서 정상적인 노사관계를 회복할 것을 목적으로 한다. 이 노사관계는 근로조건 등 근로자의 이익에 관한 교섭을 중심으로 하여 전개된다. 따라서 부당노동행위 금지 규정(제81조)상의 사용자는 근로계약상의 사용자와 같은 것은 아니고, 근로계약관계 내지 그것에 근접하거나 비슷한 관계를 기반으로 하여 성립되는 집단적 노동관계상의 일방당사자를 의미한다. 즉 부당노동행위의 경우에는 사용자 개념이 확대되어 문제된 근로자의 근로계약상 사용자가 아니라도 이와 근접·유사한 지위에 있는 자이면 사용자로 인정된다.” “구체적으로는 단체교섭의 경우 사용자 개념의 확장에 관한 설명이 여기에도 타당할 것이다. 다만 근로계약상의 사용자와 근접한 지위에 있는 자에 대한 다음 사항을 추가하고자 한다. 즉 회사 합병의 과정에서 존속회사가 미리 소멸회사의 종업원이나 그 소속 노동조합에 대하여 부당노동행위를 한 경우에는 그 존속회사도 사용자로 보아야 하고, 노동조합을 소멸시키기 위하여 폐업하면서 새로운 사업의 형식으로 실질적으로는 종전과 동일한 사업을 계속하는 위장폐업의 경우에는 그 사업은 폐업한 사업의 사용자로서의 지위(책임)를 승계한다고 보아야 한다.”(임종률(2008), 『노동법』, 박영사, p.262 이하 및 pp.114~115(강성태(2010), 「사내하도급 삼부작 판결의 의의」, 『노동법학』 35, 한국노동법학회, p.26에서 재인용).

을 가진 자를 널리 노동조합법상 사용자로 보아야 한다는 견해이다. 즉 노동조합법상의 사용자인가를 판단하기 위해서는 '근로자 및 노동조합의 자주적 단결활동에 영향을 미침으로써 노동3권을 침해할 수 있는 지위에 있는 자'인가를 판단하여야 한다는 견해이다.¹²⁾

라) 동태적 사업개념론

동태적 사업개념론은 '사업'이라는 개념은 가능태이므로 사업의 범위를 법의 목적에 따라 동태적으로 재해석하는 견해이다. 사업은 경우에 따라 기업 그 자체 또는 기업의 하부 단위 또는 기업의 상부 단위를 가리키는 말로 사용된다. 예를 들어 사내하도급에서는 도급인과 수급인을 하나의 '기업집단'으로 하나의 사업을 구성하므로 그 사업주인 동일인에 해당하는 도급인과 수급인 모두 노조법상 사용자가 되어 책임을 부담할 수 있다. 또한 사업의 형태가 동태적이므로 이에 따라 사업을 지배하는 자와 해당 종속성도 다양하게 파악할 수밖에 없다고 한다. 사업을 지배하는 지배권은 직접적 지배권, 유보적 지배권, 간접적 지배권으로 구분하고, 직접적 지배권은 전형적인 직접고용관계(사용종속관계 혹은 지시종속관계), 유보적 지배권은 개인하청, 즉 특고 관계, 간접적 지배권은 사내하청 및 프랜차이즈, 재벌 등의 하청관계에 대응할 수 있다고 한다. 결론적으로 기존에는 직접적 지배권만을 중심으로 논의되었으나 동태적 사업개념론의 해석에 의하면 제3자인 원청이 간접적으로 지배권을 행사하거나 지배권을 유보한 경우에도 사용자성을 인정할 수 있고, 공동사용자로서 책임을 질 수도 있다고 한다.¹³⁾

나. 판례의 태도

기존의 판례는 근기법상 사용자와 노조법상 사용자를 판단하는 방식이 원칙적으로 동일하였다. 예를 들어 대법원 1995. 12. 22. 선고 95누3565 판

12) 윤애림(2003), 「간접고용에서 사용자 책임의 확대」, 『노동법연구』 14, 서울대학교 노동법연구회, p.157.

13) 박제성·강성태·김진·신권철·조경배(2015), 『사내하청 노동관계의 법해석론』, 한국노동연구원, pp.302~307.

결(향운노조사건 판결)은 노동조합법상 사용자라 함은 “근로자와의 사이에 사용종속관계가 있는 자, 즉 근로자와의 사이에 그를 지휘·감독하면서 그로부터 근로를 제공하고 그 대가로서 임금을 지급하는 것을 목적으로 하는 명시적이거나 묵시적인 근로계약관계를 맺고 있는 자를 말한다.”고 하였고, 대법원 2008. 9. 11. 선고 2006다40935 판결도 노동조합법 제2조 제2호는 “사용자, 영업담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.”고 규정하면서, 같은 법 제29조 제1항에서는 “노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.”고 규정하고, 같은 법 제81조 제3호에서는 “사용자가 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 행위”를 부당노동행위의 하나로 규정함으로써 사용자를 노동조합에 대응하는 단체교섭의 당사자로 규정하고 있다.

따라서 2000년대까지 판례는 노동조합법상 사용자를 근로자와의 사이에 사용종속관계가 있는 자로서 그를 지휘·감독하면서 근로를 제공받고 그 대가로서 임금을 지급하는 것을 목적으로 하는 명시적이거나 묵시적인 근로계약관계를 맺고 있는 자로 판단해 왔다.

1) 현대중공업 사건

원청인 현대중공업과 도급계약을 체결한 사내하도급 업체들 소속의 근로자들은 2003년 8월 현대중공업 사내하청 노동조합을 설립하였다. 그런데 사실상 현대중공업의 주도로 같은 노동조합의 간부들이 소속되어 있던 사내하도급 업체들이 차례로 폐업하였고, 이에 대해 근로자들은 부산 지노위에 부당해고와 불이익취급으로서 부당노동행위의 구제 및 지배개입으로서 부당노동행위의 구제를 신청하였다.

부산 지노위는 2004년 3월 현대중공업이 참가인들의 사용자가 아니라는 이유로 신청을 각하하였다. 한편 중노위는 2005년 3월 부당해고와 불이익취급으로서 부당노동행위의 구제에 대해서는 초심을 유지하였지만, 지배개입으로서 부당노동행위의 구제 신청에 대해서는 초심을 취소하고 현대중공업의 사용자성을 인정하면서 “사내협력업체들에 대한 실질적인 영향력과

지배력을 행사하여 사업폐지를 유도하는 행위와 이로 인하여 조합활동을 위축 또는 침해시키는 행위를 하여서는 아니 된다.”라는 취지의 구제명령을 내렸다. 이후 현대중공업은 중노위의 재심판정에 불복하여 행정소송을 제기하였으나 제1심(서울행정법원 2006. 5. 16. 선고 2005구합11968 판결)과 원심(서울고등법원 2007. 4. 11. 선고 2006누13970 판결)은 현대중공업의 청구를 기각하였다.

대법원¹⁴⁾은 현대중공업의 상고를 기각하고 원심을 유지하였다. 노조법 제81조 제4호의 부당노동행위는 단결권을 침해하는 행위로서 이를 배제·시정하여 정상적인 노사관계를 회복하는 것을 목적으로 하고 있으므로, 그 지배·개입 주체로서의 사용자인지 여부는 해당 구제신청의 내용, 해당 사용자가 근로관계에 관여하고 있는 구체적인 형태, 근로관계에 미치는 실질적인 영향력 내지 지배력의 유무 및 행사의 정도 등을 종합하여 결정하여야 하므로 “근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자”가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 등의 부당노동행위를 하였다면 그 시정을 명하는 구제명령을 이행하여야 할 사용자에게 해당한다고 판단한 것이다.

이 사건의 쟁점은 근로계약의 당사자인 사용자 이외에 제3자인 원청회사가 부당노동행위의 주체로서 사용자의 지위에 있다고 볼 수 있는 것인지, 만약 원청회사를 부당노동행위의 주체인 사용자로 볼 수 있다면 이러한 경우는 언제 인정될 수 있는지에 관한 것이었다. 이에 대법원은 도급관계에서 지배개입이 있었는지를 실질적 지배력을 기준으로 판단하여 사용자 개념의 확대를 인정한 것이다. 즉 노동조합의 조직 또는 운영과 관련하여 실질적 지배력이 있는 자가 이에 지배·개입하는 경우에 부당노동행위의 사용자가 될 수 있다고 판시하였다.

따라서 현대중공업 판결은 근기법상 사용자와 노조법상 사용자가 다를 수 있고, 노조법상 불이익취급의 주체로서, 사용자와 지배개입의 주체로서 사용자는 서로 다를 수 있다는 사실, 노조법상 사용자성의 여부는 기본적인

14) 대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결.

노동조건에 대한 실질적인 영향력의 존재에 따라 판단되어야 한다는 사실, 근로계약의 당사자가 아닌 자도 부분적으로 사용자가 될 수 있어 한 근로자에 대해 둘 이상의 사용자가 존재할 수 있다는 사실 등을 판시한 점에 의의가 있다.¹⁵⁾

2) CJ대한통운사건

화물운송업 등을 영위하는 CJ대한통운 주식회사는 특정 지역의 택배 대리점주(집배점주)와 특정 배송구역(책임배송구역)의 택배화물 운송에 관한 위수탁계약을 체결하고, 집배점주들은 책임배송구역을 세분화하여 택배기사들과 택배화물 운송에 관한 위수탁계약을 체결하여 택배기사들에게 각 구역의 택배화물 집화 및 배송 업무를 재위탁하고 있다. CJ대한통운은 전국에 13개 허브터미널과 약 270개 서브터미널을 운영하며, 각 서브터미널당 평균 8개의 집배점을 두어 약 1,800개의 집배점과 위수탁계약을 체결하고 있다. 2020년 3월 12일 택배기사 등 전국의 택배와 관련된 모든 노동자를 대상으로 하여 조직된 전국단위 산업별 노동조합인 택배노동조합은 씨제이 대한통운을 상대로 서브터미널에서 이루어지는 배송상품 및 인수시간의 단축, 서브터미널 작업환경 개선, 주5일제 실시, 급지수수료 인상·개선 등을 교섭의제로 하여 단체교섭을 요구하였으나 CJ대한통운은 집배점 소속 택배기사와 직접 계약을 맺고 있지 않아 사용자가 아니라며 이를 거부하자 서울 지노위에 부당노동행위 구제신청을 하였다.

서울 지노위는 CJ대한통운은 노동조합법 제2조 제2호의 사용자에 해당하지 않는다고 하며 구제신청을 각하하였다.¹⁶⁾ 그러나 중노위는 CJ대한통운이 택배노조의 노동조합법 제2조 제2호의 사용자에 해당한다며 실질적 지배력을 갖고 있는 6개의 의제에 대해 교섭에 나서야 한다고 판단하였다. 이와 관련하여 중노위는 다음과 같이 결정하였다.¹⁷⁾ “이 사건 사용자가 이 사건 노동조합에 대해 노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에 해

15) 강성태(2010), 「사내하도급 삼부작 판결의 의의」, 『노동법학』 35, 한국노동법학회, p.25.

16) 서울지노위 2020. 11. 30. 2020부노92.

17) 중노위 2021. 6. 2. 2021부노14호.

당하는지는 이 사건 노동조합의 각 교섭요구 의제에 대해 이 사건 사용자가 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는지를 기준으로 판단하여야 하고, 이에 더해 이 사건 대리점 택배기사의 노무가 이 사건 사용자의 사업 수행에 필수적이고 그 사업체계에 편입되어 있는지 여부, 이 사건 대리점 택배기사의 노동조건 등을 단체교섭에 의해 집단적으로 결정하여야 할 필요성과 타당성 등을 종합적으로 고려하여야 할 것이다.” 이러한 법리를 전제로 중노위는 6개의 의제 중 ‘서브터미널에서 택배기사의 배송상품 인수시간 단축’, ‘서브터미널에서의 택배기사의 집하상품 인도시간 단축’, ‘택배기사 1인당 1주차장 보장 등 서브터미널 작업환경 개선’ 3개의 의제는 이 사건 사용자가 압도적 지배력·영향력을 행사하고 있다는 점을 인정하였고, ‘주 5일제 및 휴일·휴가 실시’, ‘급지수수료 분류 체계 개편’, ‘사고부채개선’ 3개 의제는 이 사건 사용자와 대리점주가 중첩적으로 지배력, 영향력을 가진다고 하여 이 사건 사용자의 부분적 지배력·영향력을 인정함으로써 결국 전체 교섭요구사항에 관하여 교섭의무를 인정하였다.

CJ대한통운은 중노위의 판정에 불복하여 재심판정의 취소를 구하는 행정소송을 제기하였으나 기각되었다. 서울행정법원은 2010년 현대중공업 대법원 판결을 인용하면서 단체교섭 거부의 부당노동행위 주체로서의 사용자에는 지배·개입의 부당노동행위 주체로서의 사용자와 마찬가지로 근로자와의 사이에 사용종속관계가 있는 자뿐만 아니라 ‘기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자’도 포함된다고 하였다. 또한 ‘지배력’ 개념을 “해당 근로조건을 사업주의 의사대로 또는 정해진 대로 복종해 따를 수밖에 없어 사업주가 해당 근로조건을 지배하고 있는지”로 구체화하고, 실질적 지배력을 판단할 때에는 원청과 하청의 관계, 하청 근로자 업무의 상시성·필수성, 원청 사업체계의 편입 여부, 근로조건을 지배·결정하는 원청 지위의 지속성 등이 종합적으로 고려되어야 한다고 하였다.¹⁸⁾

“노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에 해당하는지는 사업주가

18) 서울행정법원 2023. 1. 12. 선고 2021구합71748 판결.

근로조건인 교섭요구사항에 대하여 실질적으로 결정하거나, 근로자가 해당 근로조건을 사업주의 의사대로 또는 정해진 대로 복종하여 따를 수밖에 없어 사업주가 해당 근로조건을 지배하고 있는지를 기준으로 판단해야 하고, 그러한 판단을 함에 있어서는 원고와 집배점의 관계, 집배점 택배기사의 업무가 상시적·필수적인 업무인지, 원고의 사업체계의 일부로 편입됨으로써 근로조건을 지배하거나 결정하는 원고의 지위가 지속적인지 등을 종합적으로 고려하여야 한다.”

이에 대한 항소심 판결도 제1심 판결의 이유를 대부분 인용하면서 마찬가지로 2010년 현대중공업 대법원 판결의 법리를 수용하였다. 이에 더하여 “노무제공관계의 실질에 비추어 노동3권을 보장할 필요성이 있는지를 주요 판단 요소로 고려하는 노동조합법상 근로자 개념의 해석에 조응하여 노동조합법상 사용자 여부 또한 노무제공관계의 실질에 비추어 노동3권을 침해할 수 있는 권한·지위에 있는지의 관점에서 파악하여야 한다”고 하였다.¹⁹⁾

“노동조합법 제81조제1항제3호의 사용자에는 같은 항 제4호의 사용자와 마찬가지로 근로자를 고용한 사업주로서의 권한 및 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 근로조건 등을 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 포함된다고 해석함이 상당하다”

“노동조합법 제81조제1항제3호의 사용자에 근로조건 등을 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 포함된다고 해석하더라도 법관의 보충적 해석에 따라 그 의미를 합리적으로 결정할 수 있고, 그 구체적 해석 기준은 선례의 집적을 통해서 발전시켜 나갈 수 있을 뿐더러, 문언이 가지는 가능한 의미의 범위 안에서 규정의 입법 취지와 목적 등을 고려하여 문언의 논리적 의미를 분명히 밝히는 체계적 해석을 하는 것은 죄형법정주의의 원칙에 어긋난다고 볼 수 없다.”(대법원 2020. 8. 27. 선고 2019도11294 전원합의체 판결 참조)

“단체교섭 및 단체협약체결 과정에 대하여는 구체적인 법률로 규율하지 않고 노사 간 자율적으로 정할 사항으로 남겨둘 수도 있는 것이므로(헌법재판

19) 서울고등법원 2024. 1. 24. 선고 2023누34646 판결.

소 2002. 12. 18. 선고 2002헌바12 결정 참조), 위와 같은 사용자 개념의 해석이 교섭창구 단일화 절차 등 노동조합법이 규정하고 있는 단체교섭 절차 및 과정과 관련된 개별 규정들에 온전히 포섭되지 못하는 측면이 있다 하더라도 그러한 사정이 기본권으로서의 단체교섭권의 행사 범위를 제한할 근거가 되기는 어렵다.”

3) 한화오션 사건

금속노조 거제통영고성조선하청지회는 원청 한화오션에 대한 성과급·학자금 지급, 노조 활동 보장, 산업안전, 취업 방해 등을 교섭 의제로 교섭을 요구했으나 거부당하였다.

이에 지노위에 부당노동행위 구제신청을 하였으나 기각되었고, 중노위는 원청사업주의 실질적 지배력을 인정하여 노동조합법상 사용자에게 해당한다고 판단하며 이를 거부한 행위를 부당노동행위로 인정하였으나, 현대중공업 사건과 CJ대한통운 사건의 중노위의 선례와 다르게 노동조합법상 사용자 및 실질적 지배력을 판단하는 새로운 기준을 제시하였다. 중노위 판정은 “원청이 하청노조에 대해 단체교섭 의무를 부담하는 노동조합법상 사용자 지위를 보유하는지 여부는 원사업주인 사내하청 협력사를 매개로 해 원청 사용자와 사내하청 근로자들 간 노동조합법상 근로자로 인정되는 징표들을 형성하고 있는지를 기준으로 판단할 수 있다.”²⁰⁾ 즉 원청사업주는 독자적으로 단체교섭의무를 부담하는 것이 아니라 하청사업주와 공동으로만 교섭의무를 부담한다는 새로운 법리를 제시하였는데 일정한 요건을 충족하는 원청사업주에게는 하청사업주와 함께 성실히 교섭에 임하는 수준에서 사용자의 지위가 인정된다고 실시한 것이다. 이는 원청사업주와 간접 고용 노동자로 조직된 노동조합이 체결한 단체협약의 규범적 효력 관계를 직접적으로 인정할 수 없는 문제가 있고, 궁극적인 단체협약 체결 당사자의 지위는 어디까지나 근로계약관계를 형성하고 있는 하청사업주에게 있으며, 원청사업주에게 공동사용자의 지위를 인정하기 어려운 상황에서 하청사업주와 함께 단체교섭에서 성실의무만을 부여하는 것이 현재의 입법체제와

20) 중노위 2022. 12. 30. 중앙2022부노139.

정합성을 유지하면서 실질적인 집단적 자치의 사각지대를 해소할 수 있는 교섭방식이기 때문이라고 한다.²¹⁾

한화오션 1심 판결²²⁾에서 서울행정법원은 “원고 회사가 사내하청업체 근로자에 대하여 노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에게 해당하는지 여부는 교섭 요구 의제에 대하여 원청이 실질적이고 구체적으로 지배·결정하는 지위에 있는지, 사내하청업체 근로자들의 노무가 원청의 사업 수행에 필수적이고 사업체계에 편입되어 있는지, 사내하청업체 근로자들의 노동조건 등을 원청과의 단체교섭에 의해 집단적으로 결정할 필요성과 타당성이 있는지 여부 등을 기준으로 판단하여야 하고, 위와 같은 판단을 함에 있어 사내하청업체 근로자들의 업무가 이 사건 사업장에서 행하여지는 원고 회사의 사업에서 차지하는 비중, 사내하청업체 근로자의 근무방식과 이에 대한 원고 회사의 직·간접적 관여 정도, 원고 회사와 사내하청업체의 관계, 사내하청업체의 경제적 독립성 등을 종합적으로 고려하여야 한다.”고 하면서, 성과급·학자금 지급, 산업안전에 대해서는 원청인 한화오션이 실질적 지배력을 갖고 있어 교섭 의무가 있다고 판단하였다.

4) 백화점면세점판매서비스노동조합사건

서울행정법원 2025. 10. 30. 선고 2024구합72896 판결에서 법원은 백화

21) 박수근 외(2024), 「원청사업주의 단체교섭의무와 실질적 지배력 판단기준 및 교섭사항」, 『노동법학』 92, 한국노동법학회, p.48; 아래 표(사례별 실질적 지배력의 판단기준)는 p.50에서 참고하였다.

	사례	각 사건의 '중노위' 판단기준	
기본적인 기준	현대중공업 사건 (지배·개입)	- 실질적이고 구체적인 지배력	- 고용주의 권한과 유사할 것
추가된 기준	CJ택배 사건 (단체교섭 거부)		- 해당 노무가 사용자의 업무수행에 필수적이고 사업체계에 편입되어 있는지, 단체교섭의 필요성과 타당성 등을 종합적으로 고려하여 판단
새로운 기준	한화오션 사건 (단체교섭 거부)		- 노동조합법상 근로자 판단요소를 사용하여 원청사업주와 간접고용노동자가 하청사업주를 매개로 이와 유사관계 형성 여부 판단

22) 서울행정법원 2005. 7. 25. 선고 2022구합69230 판결.

점·면세점 운영사가 입점업체 소속 판매사원들의 일부 근로조건에 대해 실질적인 영향력을 행사하는 경우, 그 범위 내에서 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에게 해당한다고 판단하였다. 이 사건에서 서울행정법원은 ① 참가인 백화점·면세점이 연장영업을 위한 영업시간 변경을 하는 경우 원고와 합의를 거칠 것, ② 명절 당일과 같이 연휴 기간 중 휴무일을 지정할 것, ③ 참가인 백화점의 경우 월 2회, 참가인 면세점의 경우 월 1회 정기 휴점을 시행 등 제1의제와 관련하여 실질적 지배력을 인정하고, 판매사원들에게도 함께 적용될 수 있는 고객응대 보호 매뉴얼을 마련하여 달라는 취지의 제2의제에 대해서도 실질적 지배력을 인정하는 한편, 화장실, 휴게실 등 참가인 백화점·면세점 내의 시설에 대한 이용보장·개선을 요구하는 취지의 제3의제에 대하여도 실질적 지배력을 인정하였다.

2. 개정 노조법의 내용 및 평가

개정 노조법은 2025년 8월 1일 안호영 환노위 위원장이 제안하여 같은 해 8월 24일 국회 본회의에서 통과되었다. 2025년 9월 9일 관보 게재 및 공포되어 2026년 3월 10일 시행을 앞두고 있다. 개정 노조법 제2조 제2호 제2문의 내용은 다음과 같다.

	현행	개정안
사용자의 범위 확대	<p>노동조합 및 노동관계조정법 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.</p>	<p>노동조합 및 노동관계조정법 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. <u>이 경우 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.</u></p>

현행법상 사용자의 부당노동행위에 대해 형사 처벌이 가능한 상황에서 하청 노조에 대한 원청의 단체교섭 거부가 부당노동행위로 인정돼 형사처벌을 받게 되면 불확실한 실질적 지배력설 개념 규정으로 인해 죄형법정주의에 반할 수 있다는 지적이 있다. 반면, 실질적 지배력설에 대한 불확실성에 관한 우려는 필요하지 않다고 보는 입장은 다음과 같이 설명한다. “법원 판례에 따르면 사용자의 부당노동행위가 인정되기 위해선 ‘부당노동행위의사’라는 주관적 요건이 성립되어야 한다. 실무적으로 이 요건이 인정되기가 쉽지 않아 부당노동행위 자체가 인정되는 경우가 흔치 않다. 나아가 부당노동행위가 인정되더라도 형량이 낮아(2년 이하의 징역 또는 2,000만 원 이하의 벌금) 사용자가 실형에 처해지는 경우는 매우 드물고 벌금형에 그치는 경우가 일반적으로 보이기 때문이다.”²³⁾

3. 개정 노조법에 대한 평가 및 쟁점

그럼에도 불구하고 개정 노조법은 원하청 격차를 축소하는 데 일정한 기여를 할 것으로 예상된다. 그렇지만 이와 관련된 다수의 쟁점이 존재하기 때문에 현실적인 적용에 있어서는 다양한 문제가 발생할 수 있다.

우선 단체교섭상의 사용자가 문제될 수 있는 유형으로는 근로자파견, 근로자공급, 사외, 사내 하도급, 협력업체 판매사원, 플랫폼기업, 모자회사관계, 공공부문 민간위탁 등 다양한 유형을 상정해 볼 수 있다.

단체교섭상의 사용자성 판단과 관련하여 개정 노조법은 실질적, 구체적 지배력을 가진 자도 그 범위 내에서 사용자로 본다고 규정하고 있으므로, 단체교섭 의무에 있는 사용자에 해당하는지는 ‘실질적, 구체적 지배력 행사 여부’와 ‘교섭 의제’를 동시에 고려하여 판단해야 할 것으로 판단된다.

‘실질적, 구체적 지배력’의 판단기준에 있어서는 원청업체과 하청근로자의 관계뿐만 아니라 원청업체과 하청업체의 관계를 함께 고려해야 할 것으로 판단된다.

23) 2025년 한국노동법학회 정책토론회(2025. 8. 19.), 『노동조합법의 전환점 : 제2·3조 개정의 함의와 과제』에서 박귀천 교수의 「노동조합 및 노동관계조정법 제2조 및 제3조 개정의 취지, 필요성 및 평가」 발제 내용 중 일부이다.

단체교섭 의제와 관련해서는 원청업체와 하청근로자의 관계가 산업안전 등 노무제공과 관련된 사항에 국한된다고 단정적으로 판단하기 어려울 것으로 판단된다. 한화오션 1심 판결에서는 성과급, 학자금 지급 등과 관련된 교섭의제에 단체교섭상의 사용자성을 인정한 바와 같이, 이는 개별적인 사안별로 판단되어야 할 것으로 판단된다.

한편, 하청노동조합에 대한 원청사업주의 단체교섭상의 사용자성 인정 여부와는 별개로 단체교섭과 관련해서 교섭창구 단일화 절차의 적용에 있어 다양한 문제가 발생할 것으로 예상된다.

제2절 근속에 따른 임금 격차와 노동법

1. 고령자고용법과 근속기간에 따른 임금 격차

「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 ‘고령자고용법’이라 한다)은 연령에 따른 직접차별, 간접차별, 보복차별을 금지한다.

연령에 따른 직접차별과 관련하여 고용자고용법은 ① 모집·채용, ② 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생, ③ 교육·훈련, ④ 배치·전보·승진, ⑤ 퇴직·해고에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 사람을 차별하는 것을 금지(고령자고용법 제4조의4 제1항)하여 근로관계의 성립부터 이행, 종료에 이르기까지 연령을 이유로 한 불합리한 차별을 금지한다. 그리고 고령자고용법은 사업주가 모집·채용 등에서 합리적인 이유 없이 연령 외의 기준을 적용하여 특정 연령집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 경우를 연령차별에 해당하는 것으로 간주(고령자고용법 제4조의4 제2항)하여 연령을 이유로 한 이른바 ‘간접차별’을 금지한다. 또한 고령자고용법은 “사업주는 근로자가 이 법이 금지하는 연령차별행위에 대한 진정, 자료 제출, 답변·증언, 소송, 신고 등을 하였다는 이유로 근로자에게 해고, 전보, 징계, 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.”고 규정(고령자고용법 제4조의9)하여 정당한 권리행사를 이유로 불이익을 주는 이른

바 ‘보복차별’을 금지한다.

한편, 고용자고용법은 연령을 이유로 한 차별을 금지하는 것과 더불어 연령차별의 예외에 대하여도 규정한다. 고령자고용법 제4조의5에 따르면, ① 직무의 성격에 비추어 특정 연령기준이 불가피하게 요구되는 경우, ② 근속기간의 차이를 고려하여 임금이나 임금 외의 금품과 복리후생에서 합리적인 차등을 두는 경우, ③ 이 법이나 다른 법률에 따라 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 정년을 설정하는 경우, ④ 이 법이나 다른 법률에 따라 특정 연령집단의 고용유지·촉진을 위한 지원조치를 하는 경우를 연령차별로 보지 않도록 규정하고 있다.²⁴⁾ 이에 따라 “근속기간의 차이를 고려하여 임금이나 임금 외의 금품과 복리후생에서 합리적인 차등을 두는 경우”는 연령차별의 예외에 해당한다(고령자고용법 제4조의5 제2호).

근속기간이 경험, 기술, 숙련도 등 직무능력과 일정한 상관관계를 가지고 있는 경우나 기업의 인사관리 차원에서 장기근속을 유도할 필요성이 존재하는 경우에 근속기간에 따라 임금, 임금 이외의 금품, 복리후생 등에서 근로자 간에 차등을 두는 것은 연령을 이유로 한 직접차별이나 간접차별에 해당하지 않는다.²⁵⁾ 그러나 근속기간에 따른 임금 등의 차등에도 일정한 한계가 존재한다. 고령자고용법은 근속기간에 따른 임금 등에서의 차등이 “합리적인 범위” 내에서 이루어질 것으로 요구한다. 바꾸어 말하면, 근속기간에 따른 임금 등에서의 차등이 합리적인 범위 내에 있다면 연령차별금지의 예외로 인정될 수 있지만, 합리적인 범위를 벗어난다면 그 정당성을 인정받기 어렵다.

현행 고령자고용법은 근속기간에 따른 임금 차등이 합리적인 범위 내에서 이루어진 것인지를 판단할 수 있는 구체적인 기준에 대해 규정하고 있지 않다. 그러므로 근속기간에 따른 임금 차등이 합리적인 범위 내에서 이루어진 것인지에 대한 판단은 개별 사안에서 제반 사정을 종합적으로 고려하여 판단할 수밖에 없다. 이에 따라 현행 고령자고용법은 우리나라에서 활용

24) 고령자고용법 제4조의9에서 규정하는 연령차별금지의 각 예외 사유에 대한 설명에 대하여는 김기선·조용만·김유빈(2022), 『초고령자시대 대응체계 구축을 위한 고령자고용법 개편방안 연구』, 고용노동부 정책연구용역보고서, pp.133~137.

25) 김기선·조용만·김유빈(2022), 『초고령자시대 대응체계 구축을 위한 고령자고용법 개편방안 연구』, 고용노동부 정책연구용역보고서, p.134.

되고 있는 연공형 임금체계가 연령차별금지의 예외로 인정될 수 있는지 여부를 판단함에 있어 한계를 가질 수밖에 없다.

2. 연공형 임금체계에 대한 엄격한 차별 예외사유 규정

우리나라 공공부문과 민간부문에서 현재 활용되고 있는 연공급형 임금체계가 고령자고용법 제4조의5 제2호에서 규정하고 있는 근속기간에 따른 임금 등에서의 합리적인 차등으로 인정될 수 있을지 모호한 상황에 있으며, 이에 대한 관련 사례도 발견하기 어렵다. 차별금지원칙이나 차별금지법의 실효성 측면에서 볼 때 차별을 정당화할 수 있는 예외적인 사유는 엄격하게 설정될 필요가 있다. 현행 고령자고용법상 60세로 되어 있는 법정 정년제에 대한 연장 논의와 더불어 연공형 임금체계의 개편도 보다 관심을 받고 있다.

현행 고령자고용법은 근속기간에 따른 “합리적 범위 내에서의” 임금 차등을 연령차별 금지의 예외 사유로 인정하고 있을 뿐이어서 근속기간의 차이를 고려할 객관적인 필요성이 존재하지 않는 경우에도 연공형 임금체계가 정당화될 가능성도 배제할 수 없다.²⁶⁾ 임금의 공정성 차원에서 이와 같은 문제를 해소하기 위해서는 연공형 임금체계가 연령차별금지의 예외로 인정될 수 있는 사유를 엄격하게 규정할 필요가 있다.

이에 따라 현행 고령자고용법 제4조의5 제2호를 “근속기간의 차이를 고려하여 임금이나 임금 외의 금품과 복리후생에서 합리적인 차등을 두어야 할 객관적인 경영상의 필요가 존재하는 경우”로 개정하는 방안을 검토할 필요가 있다. 이와 더불어 근속기간에 따라 임금 등에 있어 합리적 차등을 두어야 할 객관적인 경영상의 필요가 없음에도 불구하고 근속기간에 따라 임금을 차등하는 임금체계를 적용하고 있는 경우에 이를 해소 내지 개선하기 위한 임금체계 개편에 대해 정당성을 인정하는 규정을 마련할 필요가 있다. 이러한 점을 고려하여 “근속기간에 따라 임금을 차등하는 임금체계를 적용하고 있는 경우에 이를 해소 내지 개선하기 위한 임금체계 개편 및 이로 인한 불이익이 발생하더라도 이는 연령차별에 해당하지 않는 것으로 본다”라

26) 김기선·조용만·김유빈(2022), 『초고령자시대 대응체계 구축을 위한 고령자고용법 개편방안 연구』, 고용노동부 정책연구용역보고서, p.183.

는 별도의 규정을 마련할 필요가 있다.²⁷⁾

제3절 비정규직 임금차별과 노동법

1. 비정규직 임금차별과 차별시정제도

「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘기간제법’)과 「파견 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘파견법’)은 비정규직에 대한 임금 등 근로조건에 대한 차별적 처우를 금지하는 한편, 차별적 처우에 대한 시정제도를 규정하고 있다. 기간제법은 2007년 법률 제정 당시부터 기간제 및 단시간 근로자에 대한 차별금지 조항과 이에 대한 시정제도를 규정하였고, 파견법은 이후 법률 개정을 통해 파견근로자에 대한 차별금지 및 차별시정제도를 도입하였다.

비정규직 근로자에 대한 차별금지 및 차별시정제도가 도입된 지 상당한 기간이 흘렀음에도 불구하고 저조한 차별시정 신청건수, 신청건수 대비 높은 자발적 신청 취하 비율, 낮은 차별시정 인용 비율을 감안하면 비정규직 차별시정제도가 비정규직 근로자의 근로조건 향상 및 노동시장의 양극화

〈표 4-1〉 연도별 노동위원회 전체 사건 처리현황

	2020	2021	2022	2023	2024
전 체	16,901	15,810	18,110	18,955	21,389
차별시정 비율	1622 0.96%	122 0.77%	156 0.86%	178 0.94%	208 0.97%

주 : 조정, 중재, 필수유지, 부당해고 등, 부당노동행위, 기타심판, 복수노조, 차별시정(성차별 포함).

자료 : 중앙노동위원회, 『2024년 노동위원회 통계연보』, p.3 ‘연도별 전체사건 처리현황’ 표 재구성.

27) 김기선·조용만·김유빈(2022), 『초고령자시대 대응체계 구축을 위한 고령자 고용법 개편방안 연구』, 고용노동부 정책연구용역보고서, pp.183~184.

〈표 4-2〉 2024년 차별시정 사건 처리현황 : 성차별 제외

	접수 건수	처리 합계	판정				조정	취하	조정 성립률	권리 구제율
			소계	인정	기각	각하				
전 체	153	141	59	24	29	6	19	63	13.5	55.1
중노위	30	24	20	8	10	2	1	3	4.2	42.9
지노위	123	117	39	16	19	4	18	60	15.4	59.7

주 : 권리구제율 : (인정+화해건수)/(처리건수-취하건수).

자료 : 중앙노동위원회, 『2024년 노동위원회 통계연보』, p.38 '연도별 차별시정 사건 처리 결과' 표 재구성.

해소에 유용한 역할을 하고 있는지에 대하여는 의문이 있는 것이 사실이다.

2024년 말 기준 노동위원회 통계연보를 통해 연도별 노동위원회 전체 사건 처리현황을 살펴보면, 전체 사건에서 차별시정 사건이 차지하는 비율은 1% 미만이다.

차별시정 사건 처리결과를 보더라도 차별시정제도가 비정규직 근로자의 임금 등 근로조건 차별을 실질적으로 개선 내지 교정하는 효과를 발휘하고 있다고 평가하기에는 무리가 따른다.

2. 차별시정제도의 개선과제

차별시정제도의 촉진을 위해서는 몇 가지 개선이 필요하다고 판단된다.

기간제법과 파견법의 '차별적 처우'란 임금 등 법에서 정하고 있는 사항에 대해 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다. 차별적 처우의 판단은 동종·유사업무를 수행하는 종사자를 비교 대상 요건으로 하고, 비교 대상이 없는 경우에 법원과 노동위원회는 기각하는 판단을 한다. 그러나 업무 등과 관련 없는 처우는 업무의 동종·유사 업무를 수행하는 근로자의 존재 여부와 관계 없이 지급받을 수 있도록 할 필요가 있다. 이에 따라 실비변상적 차원에서 지급하는 항목, 업무난이도, 직급·직책에 따른 권한과 책임의 범위에 따라 차등을 둘 성질의 것이 아닌 항목, 지급목적 또는 성질상 업무의 범위 내지 난이도, 업무량 등에 따라 차등을 둘 성질의 것이 아닌 경우, 동일한 직군 간에는 업무의 동종·유사성, 난이도·책임도, 근무기간

등에 관계없이 일률적으로 지급하는 사항, 그 밖의 명칭 여하를 불문하고 특정 직군 또는 특정 업무 근로자만 지급을 배제해야 할 특별한 이유가 없는 사항에 대하여는 업무의 내용과 무관하게 기간제 근로자 또는 단시간 근로자라는 이유로 달리 대우하는 것은 차별적 처우로 본다는 규정을 마련할 필요가 있다.²⁸⁾

차별적 처우를 당한 비정규직 근로자는 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 6개월 안에 그 시정을 신청하여야 한다(기간제법 제9조 제1항 및 파견법 제21조 제3항). 차별시정 신청기간은 제척기간으로 이해되기 때문에 이 기간이 도과하면 기간제법이나 파견법에 따른 차별시정을 신청할 권리는 소멸한다. 비정규직 차별시정제도의 활성화를 위한 과제로 제척기간을 연장하거나 제척기간의 기산점을 확대하는 것을 검토할 필요가 있다. 연중 특정 시기에 1회 제공되는 급부에서의 차별적 처우에 대하여 근로계약 종료 후에도 시정신청을 통해 구제받을 가능성을 확대하는 차원에서 제척기간을 12개월로 연장하거나 비정규직 근로자가 근로계약 종료일부터 6개월 안에 차별시정신청을 하면 근로계약의 기간에 있었던 차별적 처우 모두에 대하여 그 구제를 받게 할 수 있도록 차별시정을 신청할 수 있는 기간의 기산점을 근로관계의 종료일 내지는 기간의 정함이 없는 근로계약으로 전환된 날로 하는 방안을 검토할 필요가 있다.²⁹⁾

또한 현행 차별시정제도에 따르면 차별시정을 신청하는 근로자가 ‘잠정적 비교 대상자’와 ‘차별적 처우의 내용’을 적시할 것을 요구한다(기간제법 제9조 제2항 및 파견법 제21조 제3항, 노동위원회규칙 제100조). 그러나 일반적으로 비정규직 근로자는 비교 대상 근로자의 임금 등 근로조건에 관한 정보나 자료를 가지기 쉽지 않다는 점에서 차별적 처우를 구체적인 내용까지 명시하기에는 적지 않은 어려움이 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해서는 차별시정을 하고자 하는 비정규직 근로자에게 비교 대상 근로자의 임금 등에 대한 정보제공 청구권을 인정하는 방안을 검토할 필요가 있다.³⁰⁾ 이

28) 김기선·조용만(2024), 『비정규직 차별시정제도 활성화 방안 연구』, 고용노동부 정책연구용역, p.62.

29) 김기선·조용만(2024), 『비정규직 차별시정제도 활성화 방안 연구』, 고용노동부 정책연구용역, p.63.

30) 김기선·조용만(2024), 『비정규직 차별시정제도 활성화 방안 연구』, 고용노동부

경우 정보제공 청구권의 적용 범위, 정보제공 청구권의 행사 요건, 정보 제공의 형식 및 내용, 정보제공의 기한, 근로자의 정보제공 청구에 대해 사용자는 어느 정도의 기간 내에 이를 이행토록 할 것인지 여부, 정보제공의 정당한 거부 사유, 정보제공 청구권의 행사 제한 등 다양한 쟁점에 대한 입법 및 정책적 검토가 필요하다.

제4절 소 결

본 장에서는 임금 격차와 노동법이라는 관점에서 원하청 임금 격차의 문제, 근속기간에 따른 임금 격차의 문제, 비정규직 임금 등 차별과 차별시정 제도에 대해 검토하였다.

원하청 임금 격차와 관련하여, 개정 노조법은 원하청 격차를 축소하는 데 일정한 기여를 할 것으로 판단된다. 그러나 원청사업주와 하청업체 노동조합 간의 단체교섭을 현실적으로 적용함에 있어서는 구체적, 실질적 지배, 결정권한을 가진 사용자의 범위와 단체교섭 의제 등 하청노동조합에 대한 원청사업주의 단체교섭상의 사용자성과 관련된 논란이 있을 것으로 예상된다. 또한 이와는 별개로 단체교섭의 방식과 관련해서 교섭창구 단일화 절차를 적용함에 있어 다양한 문제가 있을 수 있다.

근속기간에 따른 임금 격차와 관련하여 현행 고령자고용법은 근속기간에 따른 임금 차등이 합리적인 범위 내에서 이루어진 것인지를 판단할 수 있는 구체적인 기준에 대해 규정하고 있지 않아서 우리나라에서 활용되고 있는 연공형 임금체계가 연령차별금지의 예외로 인정될 수 있는지 여부를 판단하는 데 한계가 있다. 이 문제를 해결하기 위해서는 연공형 임금체계가 연령차별금지의 예외로 인정될 수 있는 사유를 엄격하게 규정할 필요가 있다. 이에 따라 현행 고령자고용법 제4조의5 제2호를 “근속기간의 차이를 고려하여 임금이나 임금 외의 금품과 복리후생에서 합리적인 차등을 두어야 할 객

관적인 경영상의 필요가 존재하는 경우”로 개정할 필요가 있다. 또한 “근속 기간에 따라 임금을 차등하는 임금체계를 적용하고 있는 경우에 이를 해소 내지 개선하기 위한 임금체계 개편 및 이로 인한 불이익이 발생하더라도 이는 연령차별에 해당하지 않는 것으로 본다”라는 별도의 규정을 마련함으로써 객관적인 경영상의 필요가 없음에도 불구하고 근속기간에 따라 임금을 차등하는 임금체계를 적용하고 있는 경우에 이를 해소 내지 개선하기 위한 임금체계 개편에 대해 정당성을 인정할 필요가 있다.

비정규직 임금차별과 차별시정제도 관련하여 첫째, 실비변상적 차원에서 지급하는 항목, 업무난이도, 직급·직책에 따른 권한과 책임의 범위에 따라 차등을 둘 성질의 것이 아닌 항목, 지급목적 또는 성질상 업무의 범위 내지 난이도, 업무량 등에 따라 차등을 둘 성질의 것이 아닌 경우, 동일한 직군 간에는 업무의 동종·유사성, 난이도·책임도, 근무기간 등에 관계없이 일률적으로 지급하는 사항, 그 밖의 명칭 여하를 불문하고 특정 직군 또는 특정 업무 근로자만 지급을 배제해야 할 특별한 이유가 없는 사항에 대하여는 업무의 내용과 무관하게 기간제 근로자 또는 단시간 근로자라는 이유로 달리 대우하는 것은 차별적 처우로 본다는 규정을 마련함으로써 업무 등과 관련 없는 처우는 업무의 동종·유사 업무를 수행하는 근로자의 존재 여부와 관계 없이 지급받을 수 있도록 할 필요가 있다. 둘째, 비정규직 차별시정제도의 활성화를 위한 과제로 제척기간을 연장하거나 제척기간의 기산점을 확대하는 방안을 검토할 필요가 있다. 셋째, 차별시정을 하고자 하는 비정규직 근로자에게 비교 대상 근로자의 임금 등에 대한 정보제공 청구권을 인정하는 방안을 검토할 필요가 있다.

제 5 장 결 론

우리나라는 임금 불평등이 OECD 상위권인 것과 더불어 성별 임금 격차, 근속 임금 격차 등 임금의 다양한 측면에서 해외 주요국 대비 높은 격차 수준을 유지하고 있는 것으로 알려져 있다.

OECD도 해외 주요국 대비 현격히 높은 수준인 성별 격차와 대중소기업 간 격차 완화를 우리나라의 주요 과제로 지적해왔다. 다만, 기존의 국제비교는 단편적이고 부분적인 집계 수준의 비교통계에 의존하여 어떤 요인이 핵심요인인지 분석적으로 규명하는 데에 어려움이 있어 우리나라를 위한 정책함의를 도출하는 데에 한계가 있었다.

이번 연구는 기존 연구들의 한계를 넘어 임금 실태에 대한 원자료 기반 국제비교를 통해 근속 격차, 성별 격차, 규모 격차 등 임금구조의 다양한 측면을 분석하고자 하였다.

2장에서는 서유럽 국가들의 개인 원자료를 이용해 우리나라와 달리 임금 불평등이 약한 이유를 다양한 측면에서 살펴보았다. 우리나라 임금 불평등 수준은 OECD 자료로 보면 유럽 주요국들보다 현격히 높은 수준이나, 자료를 일치시켜 분석할 경우 유럽 주요국 중 임금 불평등 수준이 높은 편에 속하는 국가들에 가까운 것으로 나타났다.

필즈 분해를 해보면, 그럼에도 불구하고 임금 불평등이 나타나는 구조에서는 큰 차이가 보였다. 우리나라에서는 근속기간의 기여도(0.0307)가 가장 크고, 그다음이 사업체 규모(0.0276), 직업(0.0213), 산업(0.0210), 교육 정도

(0.0164) 순으로 불평등에 기여하는 것으로 나타난다. 반면 독일, 프랑스, 영국 등 유럽 주요국에서는 직업의 기여도가 각각 0.0388, 0.0527, 0.0700으로 (압도적으로) 크고, 교육 정도 역시 중요한 요인이었다. 다만, 나라마다 교육이 중요하냐, 노동시장 경험(연령)이 중요하냐에서는 차이가 있었다.

이는 우리나라 임금체계가 동일한 일을 수행하는가보다 어느 기업에 소속되어 얼마나 오래 재직했는가에 더 강하게 연동되어 있음을 뜻하며, 유럽 주요국의 임금체계는 직무, 직업, 교육, 경험을 중심으로 차이가 강하게 나타난다는 것을 의미한다. 다시 말해 유럽에서는 “무슨 일을 하는가”가, 한국에서는 “어디에 소속되어 얼마나 오래 일했는가”가 임금 불평등의 중심축으로 작동하고 있다고 정리할 수 있다.

회귀분석 결과는 대규모 사업체 프리미엄과 근속 보상의 크기가 비교 대상 국가들보다 현저히 크다는 점을 재확인하고, 기간제는 -13.9%, 시간제는 -11.2%의 임금 불이익을 받아 다른 나라들보다 상대적으로 큰 격차를 확인함과 동시에, 남녀 임금 격차는 유럽의 상대적으로 격차가 큰 나라들과 약 5%p 정도 차이로 수렴하고, 기초통계에서 보았던 학력 간 큰 임금 격차는 다른 변수들을 통제하자 다른 국가들 대비 작아지는 것으로 나타났다. 대졸 프리미엄은 10.9%, 대학원 이상은 40.2% 수준에 머문다. 같은 맥락에서 관리직의 임금 프리미엄은 130.9%로 매우 높지만, 관리직 비중 자체가 0.8%에 불과해 불평등 기여도는 제한된다. 반면 영국과 프랑스는 관리직과 전문가 직군의 비중 자체가 크기 때문에 직업의 불평등 기여가 더 크게 나타난다. 결국 우리나라에서는 고임금 직무의 ‘프리미엄’은 높지만 그 ‘규모’가 작고, 유럽 주요국에서는 고임금 직무군의 규모가 커서 직업, 교육이 분포 전체를 더 강하게 설명하는 구조라고 해석할 수 있다.

Oaxaca-RIF 분해로 보면, 총격차를 분해했을 때, 거의 모든 비교에서 분포 차이 기준으로는 유럽 주요국이 우리나라보다 더 불평등했어야 하나, 보상 차이를 보여주는 가격구조 차이 때문에 우리나라가 더 불평등한 것으로 나타났다. 예컨대 9대1 격차에서 독일과의 차이는 분포 차이 +0.543, 가격구조 -0.563으로 분해되고, 덴마크와의 차이는 분포 차이 +0.546, 가격구조 -0.970으로 나타난다.

변수별 Oaxaca-RIF 분해를 해보면, 한국의 불평등을 확대하는 가장 중요

한 요인은 근속과 기업규모에 대한 보상 차이이다. 9대1 격차와 9대5 격차 모두에서 근속연수와 기업규모의 가격효과가 가장 크게 나타나며, 5대1 격차에서는 시간제 보상구조도 추가로 중요한 역할을 한다. 9대5 격차에서 성별 가격효과가 여러 국가 비교에서 우리나라의 불평등을 확대하는 요인이라는 점도 특징이다. 우리나라의 성별 보상구조가 중상위 구간 격차를 확대하는 방향으로 작동하고 있음을 뜻한다. 또한 상수항도 큰 폭으로 우리나라의 불평등을 확대하는 요인이다. 상수항은 관측 가능한 변수로 포착되지 않는 기업별 격차, 측정오차, 성과급 배분, 미관측 숙련 및 능력 보상 등이 한국에서 더 불평등하게 작동하고 있음을 시사한다.

이상의 결과는 다음과 같은 정책적 시사점을 제공한다. 첫째, 근속 격차, 사업체 규모 격차는 매우 크지만, 실제로 이를 누릴 수 있는 근로자 비중은 유럽 주요국과 비교해 매우 소규모이다. 중소기업과 협력업체의 성장을 촉진하고 보상능력을 끌어올려야 하며, 대기업의 지불여력과 생산성 성과가 공급망 전체로 확산되도록 만들어야 한다.

둘째, 근속 보상의 영향력을 줄이고 직무, 성과의 영향을 높이려는 정책들이 지속적으로 추진되고, 내실화될 필요가 있다. 직무, 숙련 중심화는 개별 기업 내부의 인사관리 기법에 머무르는 것이 아니라, 기업 간 비교 가능한 직무분류, 초기업적 교섭 또는 사회적 대화의 기반 위에서 추진될 필요가 있다. 그렇지 않으면 기업 내부 직무급은 오히려 기업 간 격차를 정당화하는 방식으로 작동할 수 있다.

셋째, 비정규직과 시간제 일자리의 질 개선은 하위분포의 격차 완화를 위해 필요하다. 필즈 분해를 보면 이들 요인이 노동시장의 불평등에서 핵심 요인은 아니나, 회귀분석 결과나 Oaxaca-RIF 분해를 보면 유럽 주요국과 비교해 모두 유의한 임금 불이익을 보였고, 격차 수준 또한 크게 나타났다.

넷째, 성별 임금 격차 정책은 특히 중상위 임금 불평등을 완화시키는 데에 역할이 있을 것으로 나타났다. 이는 여성의 노동시장 진입 자체보다 경력단절로 인한 불이익이 적도록 일생활 균형 제도를 실질화하는 노력이 핵심적일 것임을 시사한다.

3장에서는 성별 임금 격차에 초점을 두어 우리나라 자료를 이용해 추이를 분석하고, 횡단면상에서 서유럽 국가들과 분해분석을 해봤을 때 어떤 시사

점이 도출되는지 분석하였다. 여성의 경제활동 활성화는 성별 임금 격차 구조에도 큰 영향을 미쳐 상당한 개선이 나타났다. 이 개선은 주로 30대 초반~50대 중반 연령대에서 나타났으며, 이 연령대의 경력단절 완화, 경제활동의 일상화 진전을 반영해 근속기간 면에서도 상당한 개선을 동반한 것으로 확인되었다.

직종분리 수준을 보여주는 던컨지수를 연령대별로 계산해 보면, 대체로 50대 초반까지는 던컨지수가 감소해 직종분리가 완화되었음을 보여준다. 코호트 기준으로 보면, 2022년은 2010년의 대략 10년쯤 뒤이므로, 2010년 25~29세의 직종분리 수준은 35~39세가 되면서 감소한 것으로 나타난다. 35~39세는 10년 뒤에도 직종분리 수준이 비슷하였다. 따라서, 중년 이하 연령계층에 대해서는, 횡단면상에서 나이가 증가함에 따라 직종분리가 증가하는 것처럼 보인 현상은 실제 증가라기보다는 과거 코호트의 직종분리 수준이 높았던 결과에 더 가깝다고 볼 수 있었다.

그런데, 임금 분위별로 나눠서 보면, 임금이 낮은 2분위, 3분위, 4분위에서는 여성 고용 비중 60~80%인 여성 밀집 직업군에서 주로 여성 고용 비중이 크게 증가한 것으로 나타난다. 대신 이들 분위에서는 여성 고용 비중이 20~40%로 낮은 직업군에서 여성 고용 비중이 감소한 것으로 나타난다. 다시 말해 임금분포의 중하위에서는 여성 고용 비중이 높았던 직업군 위주로 고용이 증가했다는 의미가 되겠다.

그러나, 상위에서는 다른 현상이 나타난다. 7분위 이상에서는 모두 남녀가 비슷한 비율로 일하는 직업군에서 여성 고용 비중 증가를 주도하는 가운데, 여성 고용 비중이 높은 직업군에서는 여성 고용 비중이 감소하고, 대신 여성 고용 비중이 낮은 직업군에서 여성 고용 비중이 증가하는 특징이 뚜렷하다. 상위 임금 일자리 중 이전에는 여성의 고용이 두드러지지 않았던 영역에서 여성 진출이 늘고 있다고 해석 가능하다.

유럽 근로조건조사(European Working Condition Survey)를 활용해 요인을 분해해보면, 소위 차별에 의해 설명되는 영역은 유럽이나 우리나라나 그 크기 차이가 그다지 크지 않고, 설명변수의 분포로 설명되는 영역은 우리나라와 유럽 국가들 간 큰 차이가 있는 것으로 나타났다. 우리나라는 남성보다 31.8% 낮은 여성 임금 중 14.8%p(전체 격차의 46.5%)는 분포 차이(설명

된 부분)가 설명하고, 나머지(차별로 간주되곤 하는)가 17%p를 차지했으나, EU 15개국은 남성보다 10.8% 낮은 여성임금 중 0.1%p만이 분포 차이에 귀속되고 10.7%p는 설명되지 않는 부분으로 귀속되었기 때문이다.

이와 같이 보면, 지금까지의 성별 격차 완화 정책은 주로 차별시정이나 임금 공시에 집중하는 경향이 있었지만, 실제 중요한 차이를 야기한 것은 여성들이 좀 더 임금이 높은 산업과 직업군에 도전할 수 있도록 진로설계를 돕는 것 같이 분포를 교정하는 방향으로 여성의 경제활동이 나아갔나, 이를 돕는 방향으로 정책이 설계되어 있었느냐라는 것이다.

제4장에서는 제도적 관점에서 임금 불평등을 감소시키기 위한 정책을 다루었다. 최근 노란봉투법 관련해 이슈가 된 원하청 임금 격차의 문제, 65세 정년 연장과 관련해 이슈로 떠오른 근속기간에 따른 임금 격차의 문제, 비정규직 임금 등 차별과 차별시정제도에 대해 검토하였다.

원하청 임금 격차와 관련하여, 개정 노조법은 원하청 격차를 축소하는 데 일정한 기여를 할 것으로 판단된다. 그러나 원청사업주와 하청업체 노동조합 간의 단체교섭을 현실적으로 적용함에 있어서는 구체적, 실질적 지배, 결정권한을 가진 사용자의 범위와 단체교섭 의제 등 하청노동조합에 대한 원청사업주의 단체교섭상의 사용자성과 관련된 논란이 있을 것으로 예상된다. 또한 이와는 별개로 단체교섭의 방식과 관련해서 교섭창구 단일화 절차를 적용함에 있어 다양한 문제가 있을 수 있다.

근속기간에 따른 임금 격차와 관련하여 현행 고령자고용법은 근속기간에 따른 임금 차등이 합리적인 범위 내에서 이루어진 것인지를 판단할 수 있는 구체적인 기준에 대해 규정하고 있지 않아서 우리나라에서 활용되고 있는 연공형 임금체계가 연령차별금지의 예외로 인정될 수 있는지 여부를 판단하는 데 한계가 있다. 이 문제를 해결하기 위해서는 연공형 임금체계가 연령차별금지의 예외로 인정될 수 있는 사유를 엄격하게 규정해 차별금지의 틀에서 연공형 임금의 개선을 피할 필요가 있음을 주장하였다. 이를테면, 고령자고용법 제4조의5 제2호를 “근속기간의 차이를 고려하여 임금이나 임금 외의 금품과 복리후생에서 합리적인 차등을 두어야 할 객관적인 경영상의 필요가 존재하는 경우”로 개정할 것을 제안하였다. 또한 “근속기간에 따라 임금을 차등하는 임금체계를 적용하고 있는 경우에 이를 해소 내지 개선하

기 위한 임금체계 개편 및 이로 인한 불이익이 발생하더라도 이는 연령차별에 해당하지 않는 것으로 본다”라는 별도의 규정을 마련함으로써 객관적인 경영상의 필요가 없음에도 불구하고 근속기간에 따라 임금을 차등하는 임금체계를 적용하고 있는 경우에 이를 해소 내지 개선하기 위한 임금체계 개편에 대해 정당성을 인정할 필요가 있다고 하였다.

비정규직 임금차별과 차별시정제도 관련하여 첫째, 실비변상적 차원에서 지급하는 항목, 업무난이도, 직급·직책에 따른 권한과 책임의 범위에 따라 차등을 둘 성질의 것이 아닌 항목, 지급목적 또는 성질상 업무의 범위 내지 난이도, 업무량 등에 따라 차등을 둘 성질의 것이 아닌 경우, 동일한 직군 간에는 업무의 동종·유사성, 난이도·책임도, 근무기간 등에 관계없이 일률적으로 지급하는 사항, 그 밖의 명칭 여부를 불문하고 특정 직군 또는 특정 업무 근로자만 지급을 배제해야 할 특별한 이유가 없는 사항에 대하여는 업무의 내용과 무관하게 기간제 근로자 또는 단시간 근로자라는 이유로 달리 대우하는 것은 차별적 처우로 본다는 규정을 마련함으로써 업무 등과 관련 없는 처우는 업무의 동종·유사 업무를 수행하는 근로자의 존재 여부와 관계 없이 지급받을 수 있도록 할 필요가 있다. 둘째, 비정규직 차별시정제도의 활성화를 위한 과제로 제척기간을 연장하거나 제척기간의 기산점을 확대하는 방안을 검토할 필요가 있다. 셋째, 차별시정을 하고자 하는 비정규직 근로자에게 비교 대상 근로자의 임금 등에 대한 정보제공 청구권을 인정하는 방안을 검토할 필요가 있다.

참고문헌

- 강성태(2010), 「사내하도급 삼부작 판결의 의의」, 『노동법학』 35, 한국노동법학회.
- 권혁(2012), 「사용자개념 확대론에 대한 재검토」, 『노동법논총』 26, 한국비교노동법학회.
- _____ (2021), 「실질적 지배력을 가지는 원청의 노조법 상 지위」, 『노동법논총』 51, 한국비교노동법학회.
- 김기선·조용만(2024), 『비정규직 차별시정제도 활성화 방안 연구』, 고용노동부 정책연구용역.
- 김기선·조용만·김유빈(2022), 『초고령자시대 대응체계 구축을 위한 고령자고용법 개편방안 연구』, 고용노동부 정책연구용역보고서.
- 김영문(2022), 「원청의 하청기업 노무제공자 노동조합에 대한 단체교섭의 무」, 『노동법논총』 55, 한국비교노동법학회.
- 김유성(1994), 「사용자개념의 외부적 확장」, 『김형배교수화갑기념논문집』, 박영사.
- 김형배(2018), 『노동법』, 박영사.
- 김희성(2021), 「원청은 하청노동조합의 단체교섭의 상대방으로서 사용자인가?: 택배노동조합사건에 대한 중앙노동위원회의 판정을 중심으로」, 『노동법포럼』 34, 노동법이론실무학회.
- 박귀천(2025), 「노동조합 및 노동관계조정법 제2조 및 제3조 개정의 취지, 필요성 및 평가」, 『노동조합법의 전환점: 제2·3조 개정의 함의와 과제』, 2025년 한국노동법학회 정책토론회(2025. 8. 19.).
- 박수근 외(2024), 「원청사업주의 단체교섭의무와 실질적 지배력 판단기준 및 교섭사항」, 『노동법학』 92, 한국노동법학회.
- 박제성·강성태·김진·신권철·조경배(2015), 『사내하청 노동관계의 법해석론』, 한국노동연구원.

박지순(2021), 「단체교섭의 당사자로서 사용자개념」, 『노동법논총』 51, 한국
비교노동법학회.

윤애림(2003), 「간접고용에서 사용자 책임의 확대」, 『노동법연구』 14, 서울대
학교 노동법연구회.

임종률(2023), 『노동법』, 박영사.

중앙노동위원회(2025), 『2024년 노동위원회 통계연보』.

Firpo, S., N. M. Fortin, and T. Lemieux(2009), “Unconditional Quantile
Regressions,” *Econometrica* 77(3), pp.953~973.

Fortin, N., T. Lemieux, and S. Firpo(2011), “Decomposition Methods in
Economics,” In Ashenfelter, O. and D. Card(eds.), *Handbook of
Labor Economics*, Vol. 4A, pp.1~102.

Gardeazabal, Javier and Arantza Ugidos(2004), “More on Identification in
Detailed Wage Decompositions,” *The Review of Economics and
Statistics* 86(4), MIT Press, pp.1034~1036.

OECD(2001), *Measuring Productivity-OECD Manual: Measurement of
Aggregate and Industry-Level Productivity Growth*.

Ward, Ashley, Maria Belén Zinni, and Pascal Marianna(2018),
“International Productivity Gap: Are labor input measures
comparable?,” OECD Statistics Working Papers 2018/12.

◆ 執筆陣

- 성재민(한국노동연구원 선임연구위원)
- 김기선(충남대학교 법학전문대학원 교수)

임금구조 국제비교로 본 정책 방향

- | | |
|------------|--|
| ▪ 발행연월일 | 2025년 12월 26일 인쇄
2025년 12월 31일 발행 |
| ▪ 발 행 인 | 허 재 준 |
| ▪ 발 행 처 | 한국노동연구원
☎ 대표 (044) 287-6081 Fax (044) 287-6089 |
| ▪ 조 판 · 인쇄 | 사단법인 남북장애인교류협회 인쇄사업부 |
| ▪ 등 록 일 자 | 1988년 9월 13일 |
| ▪ 등 록 번 호 | 제2015-000013호 |

© 한국노동연구원 2025 정가 5,000원

ISBN 979-11-260-0845-2

KLI
한국노동연구원

한국노동연구원

30147 세종특별자치시 시청대로 370 경제정책동
TEL : 044-287-6083 <http://www.kli.re.kr>



ISBN 979-11-260-0845-2