노사의 임금체계 선호*

-2007년 임금제도 실태조사-

김동배 · 류성민**

Ⅰ. 들어가는 말

노동부는 2006년부터 우리나라 기업의 임금체계에 대한 유일한 조사인 임금제도 실태조사를 시작하였다. 동 조사는 2005년까지 「연봉제·성과배분제 실태조사」로 진행되다가 2006년부터 조사 명칭을 바꾸고, 조사방식도 기존의 전수조사에서 표본조사로 전환하였으며, 조사내용도 대폭 개편하였다. 즉, 기존에는 연봉제와 성과배분제 조사문항이 대부분을 차지했는데, 이를 간소화하는 대신 임금체계, 임금제도 변화, 평가제도 등 임금제도에 대한 조사 문항을 많이 배정하여 명실상부한 임금제도 실태조사로 자리매김하였다. 2007년도 조사는 전체적으로 2006년 조사의 골격을 유지하되, 고령층 고용에 대한 보다 상세한 정보와 임금제도에 대한 노사 당사자 선호를 추가하였다.

임금체계나 각종 임금제도 개편을 고려해야 할 경우 이에 대한 노사 당사자의 선호가 무엇인지에 대해 궁금해지는 경우가 많다. 하지만 임금체계나 임금제도에 대한 노사 양측의 선호가 중요하지만 이에 대한 조사는 거의 찾아보기 힘들다. 양 노총에서 매년 임금교섭에 대한 실태조사를 실시하지만, 기껏 '임금피크제도의 필요성'에 대한 질문이나 쉽게 대답이 예상되는 '근속에 따라 임금이 증가하는 연공급'에 대한 찬성 정도와 같은 질문을 하는데, 그나마 개별 조합원을 대상으로 한 조사들이다. 한국노동연구원이 2005년에 실시한 보상체계에 대한 실태조사는 임금체계에 대한 근로자들의 선호를 다양하게 조사했지만 노사 양측의 선호가 아니라 근로자 조사 자료였다.

---

* 이 글은 노동부의 「2007년 임금제도 실태조사」 등의 보고서 내용들을 요약한 것이다.

** 김동배=인천대학교 경영대학 조교수(dongbae@incheon.ac.kr).
류성민=한국노동연구원 부연구위원(av9218@kli.re.kr).

우리는 노동부의 「2007년 임금제도 실태조사」 자료를 사용해서 임금체계 및 성과급의 도입현황을 간략하게 다룬 후, 주로 임금체계와 임금제도에 대한 노사 당사자의 선호를 분석하고 이것이 갖는 함의를 살펴보기로 한다. 임금체계 및 제도에 대한 선호 조사내용은 기본급 및 상여금의 결정요인별 비중, 변동급 비중, 평가에 따른 연봉차등폭 등으로 구성되어 있다.

Ⅱ. 자료

1. 자 료

2007년도 임금제도 실태조사의 모집단은 2005년 12월 말 기준 상용근로자 100인 이상 6,170개의 사업체이다. 원래 모집단 사업장은 6,331개이지만, 임금제도 조사가 큰 의미가 없다고 판단되는 택시 사업체 중 확인가능한 사업체와 층화 추출에 필요한 정보가 없는 사업체를 포함해 161개 사업체를 제외하였다.

표본은 산업, 규모별 층화 무작위 샘플링 방법으로 1,510개 사업체를 추출하였다. 설문지는 2007년 7월부터 11월까지 지방노동사무소를 통해 각 사업체에 배포하였고, 1,334개 사업체로부터 사용가능한 설문지를 회수하였다(응답률 88.3%). 모집단, 표본, 최종 응답 사업체의 현황은 <부표>와 같고, 모수 추정방식은 다음과 같다.

$$\hat{p} = \frac{1}{N}\sum_{i=1}^{L} N_i \hat{p}_i = \frac{1}{N}\sum_{i=1}^{L}\sum_{j=1}^{N_i} \frac{N_i}{n_i} y_{ij}$$

N=모집단 사업체수, *L*=층의 수, *Ni*=모집단 층별 사업체수, *ni*=조사된 층별 사업체수

2. 임금체계 및 성과급 도입 현황

<표 1>은 기본급 구성항목에 호봉급, 직능급, 직무급이 있는지에 따라 기본급 유형을 구분한 것이다. 우선 아예 기본급을 정하고 있는 임금테이블이 없는 경우가 33.1%에 달하는데, 이 경우 다른 유형에 비해 연봉제 도입률이 가장 높았다. 기본급 테이블을 없애고 연봉제로 전환한 경우가 많음을 짐작할 수 있는 대목이라 하겠다. 기본급 구성항목을 보면 여전히 호봉급이 있는 경우가 50.5%로 지배적이며, 직능급과 직무급이 각각

17.4%와 17.1%로 나타나고 있다. 기본급 구성에 있어서 또 하나의 특징은 호봉급, 직능급, 직무급 하나만으로 구성된 경우보다는 배합되어 운용되는 경우가 많다는 점이다. 예를 들어 직능급과 직무급의 경우 순수하게 이 항목만으로 구성된 경우는 각각 2.3% 및 2.4%에 불과하며 나머지는 다른 기본급과 배합되어 사용된다. 마지막으로 흥미를 끄는 것은 그 동안 성과주의 임금의 대명사로 취급되어 왔던 연봉제 도입률 수치이다. 즉, 연봉제 도입률이 기본급 유형별로 차이는 있지만 통상적인 기대와는 달리 그 차이가 크지 않다는 점인데, 예를 들어 기본급이 호봉급만으로 구성된 경우에도 연봉제를 도입하고 있다는 경우가 40%에 달한다. 이러한 점은 연봉제가 메리트 임금이나 인센티브 임금이지 기본급 체계가 아니라는 기존의 지적에 다시 한번 주목할 필요가 있음을 보여준다. 그리고 <표 2>와 <표 3>은 연봉제와 성과배분제의 도입 추세를 정리한 것인데, 두 가지 경우 모두 최근에 이르러 확산의 증가폭이 대폭 둔화되고 있어 확산의 포화점에 거의 접근하고 있다는 느낌을 준다.

〈표 1〉 기본급 배합유형

(단위 : 개, %)

	빈 도	비 율	기본급 구성 내역			연봉제 도입률	성과배분 도입률
			호봉급	직능급	직무급		
테이블 없음[1]	2,636	42.7	X[2]	X	X	60.2	27.6
순수 호봉급	1,942	31.5	○	X	X	40.6	32.5
순수 직능급	140	2.3	X	○	X	57.8	26.6
순수 직무급	148	2.4	X	X	○	53.4	33.5
호봉-직능급	394	6.4	○	○	X	53.3	44.6
호봉-직무급	373	6.0	○	X	○	59.2	36.2
직능-직무급	130	2.1	X	○	○	49.0	25.5
호봉-직능-직무급	407	6.6	○	○	○	51.4	27.0
비중(전체)	6,170	100.0	3,117 (50.5)	1,071 (17.4)	1,058 (17.1)	3,240 (52.5)	1,899 (30.8)

주 : 1) 테이블 없음의 경우 592개 사례는 3가지 기본급 이외의 기본급 테이블을 갖고 있으므로 이를 제외하면 테이블 없음은 2,044개(33.1%) 사업장임.
2) O, X는 해당 기본급의 존재-부재를 의미.

〈표 2〉 연봉제 도입 추세

(단위 : %)

조사시점	'00.1	'01.1	'02.11	'03.1	'04.6	'05.6	'06.7	'07.7
도입비율	23.0	27.1	32.3	37.5	43.0	48.4	50.6	52.5

〈표 3〉 성과배분제 도입 추세

(단위 : %)

조사시점	'00.1	'01.1	'02.11	'03.1	'04.6	'05.6	'06.7	'07.7
도입비율	20.6	22.3	24.3	28.2	30.6	32.1	30.7	30.8

3. 임금체계와 임금제도에 대한 노사 선호

전체 6,170개 사업장 중 동일사업장에서 회사측 인사노무 담당자와 노동조합 대표자가 함께 응답한 경우는 2,147개 사례이다. 여기에 보고하지 않았지만 사용자와 노사가 모두 응답한 경우와 사용자 응답 전체와 노동조합측 응답을 비교한 경우가 크게 차이가 없었다. 따라서 우리는 노사의 선호를 비교할 경우 사용자 전체 응답과 노동조합 2,147개 응답을 비교하기로 한다.

<표 4>는 기본급을 100으로 둘 경우 각각의 요소가 차지해야 할 비중에 대한 응답을 비교한 것이다. 기본급 결정요소별 비중에는 차이가 있지만, 흥미롭게도 각 결정요소의 순위에 대해서는 연공(근속, 연령, 경력, 학력 등), 능력(직무수행능력/역량), 직무가치(직무난이도, 중요도, 책임 등), 성과(업무 성과)의 순으로 노사의 의견이 일치하고 있다. 한편 바람직한 연공의 비중을 호봉제 유무별로 살펴보면, 사용자의 경우 호봉제 없음과 있음의 경우 각각 24.1%와 32.9% 그리고 노동조합의 경우 31.1%와 39.2%로 나타나 선호와 현행 제도 사이에 일정한 연관성이 나타난다. 이 질문이 직군이나 직종을 한정하지 않고 대단히 일반적인 경우를 상정한 것이라는 점에서 해석에 유의할 필요는 있겠지만 조사결과를 액면 그대로 받아들이면 노사 당사자가 이상적으로 생각하는 임금체계는 연공의 비중이 그렇게 지배적이지는 않다.

<표 5>는 인사평가에 따른 연봉차등폭은 어느 정도가 바람직한가에 대한 질문을 비교한 것이다. 질문은 "연간 총보수를 성과에 따라 차등지급한다면, 동일한 직급, 근속년수, 호봉 등에서도 성과가 가장 우수한 직원과 가장 나쁜 직원 사이에 얼마나 차등을 두는 것이 적당하다고 생각하십니까?(예를 들어, 중간점수의 연봉을 100%로 둘 때, 가장 우수한 직원이 105%이고 가장 나쁜 직원이 95%이면 10%로 기입)"로 구성하였다. <표 5>를 보면 노사 모두 일반 사원급보다는 관리자급에 차등을 더 많이 두는 것이 바람직

〈표 4〉 기본급 결정요소

(단위 : %)

	연 공	역량/능력	직 무	성 과
사용자	28.6	27.0	21.2	19.2
노동조합	35.4	23.9	18.9	16.7

〈표 5〉 평가에 따른 최저-최고 점수자간 바람직한 연봉차등폭

(단위 : %)

	관리자급	사원급
사용자	21.0	16.3
노동조합	16.5	12.4

하다고 응답하고 있다. 노사의 응답을 비교하면 노동조합은 사용자에 비해 4~5% 정도 차이를 덜 두는 것이 바람직하다고 보고 있다. 여기에 보고하지 않았지만 사용자측 응답에 대한 다변량 분석을 실시해 보면 성과배분제나 직능급을 도입한 경우에는 3.3~4.7% 정도 연봉차등폭을 더 확대해야 한다고 응답하지만, 연봉제 도입 여부는 통상적인 기대와는 달리 유의한 차이를 보이지 않았다. 노동조합측 응답 결정요인에 대한 다변량 분석결과는 유의한 변수가 발견되지 않았다.

<표 6>은 연봉에서 성과배분과 같은 변동급(variable pay)이 차지하는 비중에 대한 노사 양측의 응답을 정리한 것이다. 질문은 "직원들이 받는 연간 총보수를 100으로 둘 때, 회사의 경영실적에 따라 가감(±)되는 변동급의 비중은 어느 정도가 적당하다고 생각하십니까?"로 구성하였다. 사용자측은 20% 정도 그리고 노동조합은 16% 정도가 바람직하다고 응답하였다. 여기에 보고하지 않았지만 현재 연봉에서 차지하고 있는 변동상여금의 비중이 평균 3.1%였음에 비하면 노사 모두 최소한 현재보다 5배 이상 더 변동급이 확대되는 것이 바람직하다고 보고 있다.

<표 7>은 6가지의 임금제도 개편에 대한 노사의 의견을 정리한 것이다. 6가지 개편내용은 얼핏 보아도 드러나듯이 연공급 비중의 감소와 임금유연성의 증대라는 방향을 지니고 있다. 임금제도 개편의 필요성과 개편 가능성간의 차이는 필요하지만 현실적으로 실현불가능한 것으로 볼 수 있는데, 이를 격차로 볼 수 있다. 노사 양측의 응답을 보면 사용자측은 50% 정도가 개편의 필요성을 인식하고 있지만, 노동조합측은 성과배분을 제외하면 개편이 필요하다고 응답한 경우는 30% 미만으로 낮다. 필요성과 실현가능성 간 차이인 격차는 사용자측이 노조보다 일관되게 더 크게 나타나는데, 그 이유는 사측이 필요성을 훨씬 더 높게 인식하고 있기 때문인 것으로 보인다. 그리고 임금피크제를 제외하면 사용자측과 노조측간 필요성 인식차이가 큰데, 세부 내역을 살펴보면 사용자측은 직능급과 직무급, 노동조합측은 성과배분이 가장 높게 나타났다. 여기에 보고하지

〈표 6〉 연봉 중 평가에 따른 최저-최고 점수자간 바람직한 연봉차등폭

(단위 : %)

사용자	노 조
20.2	16.0

〈표 7〉 임금제도 개편 필요성과 실현 가능성

(단위 : %)

	사용자			노 조		
	필요성 (A)	가능성 (B)	격차 (A-B)	필요성 (A)	가능성 (B)	격차 (A-B)
기본급 연공 반영비중 축소	32.3	14.7	17.6	16.3	10.6	5.7
기본급 직무가치 반영 도입/확대	46.0	26.0	20.1	22.3	12.9	9.5
기본급 직무능력 반영 도입/확대	54.1	32.4	21.7	24.4	14.7	9.7
개인평가로 임금인상 차등 도입/확대	55.7	39.0	16.7	24.3	17.9	6.4
경영실적과 연동, 성과배분 도입/확대	53.3	36.2	17.1	37.9	25.4	12.6
임금피크제 도입/확대	27.9	17.3	10.6	28.7	19.4	9.3

주: 필요성 및 실현 가능성이 크다와 매우 크다에 응답한 비중임. 나머지 응답범주는 작다와 매우 작다임. 엄밀한 해석을 위해서는 척도의 의미에 유념할 필요가 있음.

않았지만 다변량 분석에서 사용자측 격차(필요성-실현가능성)를 일관되게 설명하는 매우 유의한 변수가 노동조합의 존재였다. 임금제도 개편에 있어서 노동조합의 협력은 거의 필수적이라는 기존 연구의 결과를 재차 확인시켜 주는 대목이라 하겠다.

<표 8>은 <표 7>에서 살펴본 6가지 임금제도 개편이 고령층 고용에 어느 정도 효과가 있는지에 대한 노사 양측의 응답을 정리한 것이다. 임금피크제에 대한 노조의 평가를 제외하면 6가지 임금제도 개편의 고령자 고용효과가 크거나 매우 크다고 평가하는 경우는 전부 30% 미만이다. 임금제도 개편의 고령자 고용효과에 대한 평가는 제도별 노사 양측에 차이가 있는데 노사 공히 임금피크제의 효과를 가장 높게 평가하고 있다.

<표 8>의 고령자 고용과 관련된 질문으로서, <표 9>는 정년 후 재고용제도나 근무연장제도가 없는 경우 해당 제도의 도입 필요성에 대한 노사 양측의 응답을 정리한 것이다. 동 제도가 없는 경우 사용자의 38.7%와 노동조합의 63.8%가 동 제도의 도입이 필요하다고 응답하고 있다. 노동조합의 동 제도에 대한 찬성도가 왜 이렇게 높을까? 참고로 임금피크제가 필요하다고 응답한 노동조합의 비중은 28.9%로 훨씬 낮다.

표로 제시하지 않았지만 현재 정년 이후 재고용이나 근무연장제도를 도입하고 있는

〈표 8〉 임금제도 개편의 고령자 고용효과

(단위 : %)

	연 공	직무가치	직무능력	개인평가	성과배분	임금피크
사용자	23.8	19.0	21.5	20.2	16.3	25.5
노동조합	27.9	16.6	17.9	16.0	17.7	31.4

주: 크다와 매우 크다에 응답한 비중임. 나머지 응답범주는 작다와 매우 작다임.

〈표 9〉 재고용이나 근무연장제도 도입 필요성

(단위 : %)

사용자	노 조
38.7	63.8

경우는 51.1%에 달했는데, 그 중 촉탁과 같이 정사원 신분을 상실한 재고용제도를 도입한 경우가 49.4%임에 비해 정사원 신분을 유지하는 근무연장제도를 도입한 경우는 28.2%로 나타나 재고용제도가 지배적인 방식인 것으로 나타났다. 그리고 재고용이나 근무연장제도가 있는 경우 정년 이후 계속 근무를 희망하는 경우 희망자의 56% 정도가 제도의 적용을 받는 것으로 나타났고, 이 경우 연장되는 평균 근무년수는 4.1년 정도이며, 최종 퇴직시 연봉수준은 정년 시점의 최고 연봉과 비교해서 85% 정도인 것으로 나타났다. 이상의 사실을 종합하면 재고용이나 근무연장제도는 명칭만 임금피크제가 아닐 뿐 사실상 자생적인 소위 '고용연장형' 임금피크제인 점을 알 수 있다. 참고로 임금피크제를 도입하고 있는 경우는 4.4%에 불과했으며, 여기에 보고하지 않았지만 임금피크제와 재고용 및 근무연장제도가 고령자 고용비중에 미치는 효과를 다변량 분석을 통해서 분석하면 임금피크제의 경우 유의한 관계가 나타나지 않는 반면, 재고용 및 근무연장제도가 있는 경우 고령자 고용비중이 3% 정도 더 높게 나타난다.

<표 10>은 임금체계 개편의 장애요인에 대한 노사 양측의 응답을 정리한 것이다. 전체적으로 보면 노사를 불문하고 노사합의를 가장 큰 장애요인으로 보고 있고, 이어서 직원들의 공감대 형성을 두 번째 장애요인으로 보고 있다. 특히 노동조합이 있는 경우 노사합의를 지적하는 사용자측 비중은 53%에 달하고 있다. 그 외 인력과 비용 그리고 노하우나 정보의 순으로 장애요인이 된다고 응답하고 있는데, 구체적인 수치는 달라도 노사양측의 장애요인 서열순위는 일치하고 있다.

〈표 10〉 임금제도 개편시 장애요인

(단위 : %, 개)

		노하우, 정보	소요인력 비용	노사합의	직 원 공감대	기 타	무응답	사례수
사용자 전체		13.2	18.0	33.3	28.3	2.1	5.1	6,170
노사대응 표본	사용자	7.3	16.4	53.2	15.9	1.2	5.9	2,147
	노동조합	5.7	14.4	43.3	31.5	3.2	1.9	2,147

주 : 노사대응 표본은 노사 양측이 모두 응답한 경우라 반드시 노동조합이 있는 경우임.

4. 요약 및 함의

노동부의 2007년 임금제도 실태조사 자료를 분석한 결과에 대해 요약하면 다음과 같다.

첫째, 임금체계를 보면 여전히 호봉급이 지배적인 임금체계인 것으로 나타나고 있고, 외환위기 이후 성과주의 임금의 대명사로 거론되어 왔던 연봉제와 성과배분제의 확산은 어느덧 정점에 접근하고 있는 것처럼 보인다. 특히 연봉제의 경우 기본급 체계와 거의 무관하게 도입되고 있는 것으로 나타나고 있어, 연봉제는 임금체계가 아니라 메리트 임금이나 인센티브 임금이라는 점에 주목해야 한다는 지적들을 환기시켜 주고 있다. 가까운 일본의 경험에서도 나타나듯이 만일 현행 우리나라 임금체계가 문제가 있다면 더 이상 연봉제가 아니라 보다 근본적인 임금체계의 개편이 필요하다는 주장이 설득력을 얻는 대목이라 하겠다.

둘째, 노사 당사자의 임금체계나 임금제도에 대한 선호도 분석결과를 요약하면 다음과 같다. 보상제도에 대한 노사양측의 선호도를 보면 노사양측의 보상제도 유연화에 대한 심리적 허용수준은 낮지 않다. 우리나라의 임금체계가 경직적 호봉급이 지배적임에도 불구하고 사용자의 28.6% 그리고 노조의 35.4%가 기본급이 근속에 의해서 결정되어야 한다고 응답하고 있으며, 나머지는 직무나 숙련 그리고 성과 등에 의해서 결정되어야 한다고 보고 있다. 연봉 중 회사실적에 따라 변동지급되는 변동급의 바람직한 비중에 대해서는 사측은 20% 정도로 그리고 노동조합측은 16% 정도로 응답하고 있는데, 현재 변동상여금의 비중이 평균 3.1%임을 감안하면 5~7배 정도는 더 확대될 필요가 있다고 보고 있다. 평가에 따른 연봉차등에 대해서도 현재 수준보다 2~4% 정도 더 차이를 확대하는 것이 바람직하다고 보고 있다.

셋째, 임금제도 개편의 가장 큰 장애요인은 무엇인가라는 질문에 대해 노사 모두 노사합의와 직원공감대를 가장 많이 지적하였다. 임금제도 개편에 대한 세부 질문에서도 사용자측은 개편의 필요성을 높게 인식한 반면, 노동조합측은 대체로 필요성을 인식한 경우가 30% 미만에 불과했다. 유사한 맥락에서 다변량 분석결과에서도 임금제도 개편의 필요성과 실현 가능성간 격차를 일관되게 설명하는 변인이 노동조합이었다. 이러한 점을 종합하면 특히 노동조합이 있는 사업장의 경우 노사가 공감할 수 있는 임금제도 개편에 대한 비전이나 방향성 공유가 매우 중요한데, 이를 위해서 개별 사업장 단위보다 상급단체나 전국 수준에서의 노사 당사자들의 노력이 필요하다고 하겠다. 물론 노동조합이 없는 사업장의 경우에도 노사협의회라는 근로자 대표조직이 있는 것이 우리나라 현실이고, 또한 직원의 공감대 형성이 두 번째 장애요인으로 지적되고 있듯이 이 경우에도 임금제도 개편을 위해서는 회사측과 종업원이 공감할 수 있는 임금제도에 대한 비

전과 방향성 공유는 필수적인 것으로 보인다.

넷째, 고령자 고용관련 제도로서 이른바 임금피크제보다 자생적 임금피크제로 볼 수 있는 재고용 및 근무연장제도의 도입률이나 고령자 고용효과 그리고 노조측의 필요성 인식이 더 높게 나타났다. 임금피크제를 실시하고 있는 중이라고 응답한 경우는 4.4%이며, 75.4%는 검토한 바가 없다고 응답한 반면, 정년 후 재고용제도나 근무연장제도가 있는 경우가 51.1%로 나타났다. 노동조합은 정년 후 재고용제도나 근무연장제도의 필요성에 대해서는 74.4%가 찬성하는 반면, 임금피크제의 필요성에 대해서는 28.9%만 찬성하고 있다. 이상의 결과를 종합하면 재고용 및 근무연장제도는 근래 의도적으로 설계하고 있는 소위 임금피크제와는 달리 숨어 있던 정년 후 고용연장을 낳는 자생적 임금피크제도로 볼 수 있는 바 향후 그 확산에 주목할 필요가 있을 것이다. KLI

〈부표〉 2007년 임금제도 실태조사 모집단, 표본, 응답현황

	모집단				표 본				응 답			
산 업	규모1	규모2	규모3	규모4	규모1	규모2	규모3	규모4	규모1	규모2	규모3	규모4
1	1633	561	596	164	241	82	78	164	227	68	78	131
2	11	10	7	10	4	4	2	10	4	3	1	8
3	74	39	36	15	17	10	10	15	13	8	9	10
4	107	50	59	24	26	16	13	24	19	15	11	16
5	39	19	32	8	15	12	11	8	14	11	10	8
6	544	195	108	25	79	44	26	25	72	43	24	17
7	11	3	6	7	4	2	2	7	2	1	2	4
8	108	26	61	52	32	4	12	52	31	1	12	37
9	26	3	6	0	6	2	2	0	6	2	2	0
10	227	122	137	43	41	26	28	43	38	25	27	38
11	50	35	44	7	22	14	16	7	21	13	15	6
12	186	53	84	34	37	20	26	34	34	21	25	27
13	71	11	16	5	23	6	4	5	22	5	4	4
14	182	97	77	14	40	25	18	14	36	24	18	11

주 : 1) 산업은 순서대로 제조업, 전기·가스 및 수도사업, 건설업, 도소매업, 숙박 및 음식점업, 운수업, 통신업, 금융 및 보험업, 부동산 및 임대업, 사업서비스업, 교육서비스업, 보건 및 사회복지사업, 오락문화 및 운동관련 서비스업, 기타 공공 수리 및 개인서비스업.

2) 규모는 1규모(100 ~ 199인), 2규모(200 ~ 299인), 3규모(300 ~ 999인), 4규모(1,000인 이상).