

국세 통계로 본 기업 규모 간 근로소득 격차*

성재민**

국세 데이터를 이용해 기업 규모 간 근로소득 격차를 분석한 결과, 중소기업과 거대 규모 기업 간 격차는 주로 각 규모의 중상위 분위에서 주도하는 것으로 나타났으며, 최상위로 갈수록, 하위로 갈수록 격차는 작아지는 것으로 나타났다. 기업-근로자 패널을 활용해 요인분석을 해보면, 초거대기업과 중소기업의 격차를 주도하는 요인은 근로자 능력 같은 개인 속성보다는 기업 요인에 주로 기인한 것으로 나타났다. 소득세가 기업 규모 격차를 다소 완화시키는 역할이 있는 것은 맞지만 그 효과는 크지 않은 것으로 나타났다.

1. 머리말

기업 규모 간 임금 격차는 우리나라에서 원하청 간 불공정 거래, 청년 실업, 중소기업의 생산성 문제와 관련하여 꾸준히 연구되어 온 주제이다. 하지만 선행연구들은 분석 측면에서 몇 가지 중요한 한계를 가지고 있었다. 이번 연구는 다음과 같이 선행연구들의 한계를 넘으려 하였다.

먼저, 국세 자료를 이용하여 사업장 격차가 아닌 기업 간 근로소득 격차를 분석하고자 하였다. 기존 우리나라 규모 간 격차 연구는 자료상의 한계로 거의 모든 연구에서 실질적으로 사업장 규모 격차를 분석해 왔다는 한계가 있어 왔다.

또한 우리나라 기존 연구들은 대표 조사통계들이 대부분 300인 이상 또는 500인 이상을 최대 기업 규모로 제공함에 따라 시장 지배력을 가지는 진정한 의미의 대규모 기업과 중소기업의 격차를 분석하기엔 한계가 있었다. 이번 연구에서는 10,000인 이상을 고용한 초거대 기업을 식

* 이 글은 경제인문사회연구회 협동연구사업으로 수행된 오상봉 외(2022), 『임금격차 해소방안에 관한 정책연구』 중 제4장을 요약·정리한 것이다.

** 한국노동연구원 선임연구위원(seongjm@kli.re.kr).

별할 수 있기 때문에 거대기업과 중소기업의 근로소득 격차 실태를 분석하였다는 의의가 있다.

이번 연구는 우리나라 규모 격차 연구에서 거의 완전히 비어 있는 연구 영역이라 할 수 있는 규모 격차에서 기업 요인이 중요한지 근로자 특성 요인이 중요한지도 분석하였다. 어떤 요인이 중요하냐에 따라 정책적 접근은 크게 달라질 수 있다. 일례로, 기업 규모 간 격차가 대기업에 고학력자가 많기 때문에 나타난 결과라면 필요한 정책은 학력 간 격차 완화가 될 수 있다. 반면에 근로자 특성이 아닌 기업 특성이 중요하다면, 기업 간 거래 공정화를 위한 정책, 초기업단위 단체 교섭을 증진하는 정책 등 기업 간 소득 편차를 줄이는 데에 도움이 되는 정책이 주요 과제가 될 것이다. 이 외에도 국세청 자료를 활용하는 연구 방법론상 세전 기업 규모 간 격차가 개인소득세를 통해 얼마나 완화되는지에 대해서도 분석하였다.

국세청 자료를 통해 구축된 개인자료에 해당 기업의 매출 정보를 추가로 결합해 기업 규모 간 성과와 근로소득 격차의 관계도 분석하였다. 매출에는 비용이 포함되어 있어 기업의 부가가치, 생산성을 잘 보여주는 데에 한계가 있긴 하지만 규모 간 기업성과와 근로소득 격차의 관계를 어느 정도 보여줄 수 있다. 만약 기업 간 임금 격차가 기업 간 성과 격차로 환원된다면, 매출을 통제하고 나면 임금 격차가 사라져야 할 것이다.

이상의 분석을 위해 제Ⅱ장에서 격차의 수준, 임금분포에서 기업 규모별 위치, 근로소득세의 규모 격차에서의 역할 등 기초통계 분석을 통해 수행할 수 있는 다양한 분석결과들을 제시하였다. 제Ⅲ장에서는 회귀분석을 통해 기업 규모 격차에 영향을 미치는 요인들을 분석하였다. 제Ⅳ장에서는 기업 규모 격차에서 기업 특성이 중요한지, 근로자 특성이 중요한지 분석하였다. 제Ⅴ장에서는 이 글의 연구를 요약하고 시사점을 제시하였다.

Ⅱ. 기초통계로 본 규모 간 격차

1. 규모별 임금 분포

임금 분위를 20개로 나눠 기업 규모별로 임금 분위의 분포를 보면, 규모가 커질수록 고임금 분위의 비중이 커지고, 규모가 작을수록 저임금 분위의 비중이 커지는 것으로 나타났다. 전체 근로자를 소득 수준별로 20개 분위로 나누어 각 규모별로 어떤 분위의 비중이 높은지 분석해 보면, 5인 미만 기업의 경우 7분위 이하에 근로자의 약 60%가량이 몰려 있지만, 10,000인 이상 기업의 경우 16분위 이상에 절반 이상인 52.4%가 몰려 있는 것으로 나타났다. 5,000~9,999인은 15분위 이상에 절반 이상이, 1,000~4,999인은 14분위 이상에, 500~999인과 300~499인은 13분

위 이상에 절반 이상이 분포하는 것으로 나타났다.

〈표 1〉 2020년 기준 규모별 분위별 분포-규모 내 분포

(단위: %)

	5인 미만	5~9인	10~29인	30~99인	100~299인	300~499인	500~999인	1,000~4,999인	5,000~9,999인	10,000인+	전체
하위 1분위	5.3	5.5	5.5	5.0	5.0	4.6	4.2	4.3	4.3	4.8	5.0
2분위	7.8	6.5	5.6	4.7	4.1	4.1	3.6	4.1	3.0	3.3	5.0
3분위	8.0	6.4	5.4	5.2	4.2	3.7	3.4	3.6	2.8	3.3	5.0
4분위	9.7	7.0	5.6	4.6	4.1	3.5	3.2	3.1	2.5	2.3	5.0
5분위	8.9	6.6	5.3	4.8	4.8	4.3	3.4	3.2	2.7	2.3	5.0
6분위	9.3	7.1	5.8	4.5	4.0	3.9	3.4	3.2	3.0	2.3	5.1
7분위	10.6	9.0	6.4	3.9	3.0	2.6	2.6	2.3	1.7	1.5	5.0
8분위	8.8	7.5	6.4	4.8	3.9	3.1	3.2	2.6	2.6	1.5	5.0
9분위	5.5	6.2	6.3	5.5	4.6	4.1	4.1	3.4	3.1	3.4	5.0
10분위	5.0	5.8	6.4	6.0	5.0	4.2	4.4	4.0	3.7	3.9	5.2
11분위	3.5	4.9	5.7	5.6	5.1	4.6	4.6	4.4	4.0	3.6	4.8
12분위	4.1	5.3	5.6	5.6	5.5	5.4	5.0	4.6	4.1	3.3	5.0
13분위	2.9	4.3	5.1	5.8	6.2	5.8	5.9	5.1	5.3	3.7	5.0
14분위	2.7	4.0	4.8	5.6	6.4	6.5	6.5	5.5	5.3	3.9	5.0
15분위	2.1	3.3	4.4	5.6	6.6	7.3	7.0	6.1	5.9	4.5	5.0
16분위	1.8	2.9	4.0	5.4	6.3	7.5	6.8	6.8	6.6	6.0	5.0
17분위	1.2	2.2	3.4	5.2	6.1	6.7	7.1	7.8	8.0	8.0	5.0
18분위	1.0	1.8	2.8	4.7	5.7	6.4	7.3	8.8	10.1	10.1	5.0
19분위	0.9	1.6	2.3	4.3	5.2	5.9	7.4	8.5	12.3	13.1	5.0
20분위	1.0	2.1	3.3	3.3	4.4	6.0	7.0	8.9	9.3	15.2	5.0
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료 : 국세청, 근로소득 연말정산자료, 저자 분석.

2. 분산 분석

다음으로 로그 근로소득의 분산과 평균의 추이를 계산해 보았다. 코로나 영향이 있기 전인 2019년까지 분산은 꾸준히 감소해 왔다. 다른 데이터에서도 확인되는 2010년대 임금불평등 완화현상이 국세 연말정산자료에서도 확인되는 셈이다. 세전 근로소득으로 보나 세후 근로소득으로 보나 감소했다. 다만, 코로나 영향이 있는 2020년은 2019년보다 분산이 다소 증가하였으며, 역시 세전, 세후 모두 관찰되는 현상이다.

평균소득은 전 기간 꾸준히 증가했다. 평균소득의 증가폭은 매년 약 0.05 로그 포인트 정도 증가했는데, 코로나 영향이 있는 2020년에는 약 0.016 정도로 증가폭이 줄었다.

〈표 2〉 로그 근로소득의 분산과 평균 추이

	분 산		평 균	
	세전	세후	세전	세후
2015	1.337	1.291	16.827	16.809
2016	1.296	1.248	16.875	16.856
2017	1.282	1.232	16.928	16.907
2018	1.236	1.186	16.999	16.977
2019	1.222	1.171	17.043	17.020
2020	1.229	1.177	17.059	17.035

자료 : 국세청, 근로소득 연말정산자료, 저자 분석.

〈표 3〉 300인 미만 및 300인 이상의 로그 근로소득 분산과 평균 추이

	300인 미만				300인 이상			
	분산		평균		분산		평균	
	세전	세후	세전	세후	세전	세후	세전	세후
2015	1.088	1.056	16.702	16.690	1.745	1.678	17.077	17.047
2016	1.081	1.047	16.740	16.727	1.629	1.562	17.158	17.126
2017	1.089	1.053	16.794	16.779	1.573	1.504	17.212	17.178
2018	1.085	1.049	16.864	16.848	1.438	1.369	17.289	17.253
2019	1.111	1.073	16.903	16.887	1.329	1.263	17.345	17.308
2020	1.130	1.091	16.918	16.902	1.310	1.242	17.361	17.323

자료 : 국세청, 근로소득 연말정산자료, 저자 분석.

300인 기준으로 규모를 나누어 보면, 300인 미만 기업의 경우 분산에서 분명한 트렌드가 보이지는 않는다. 2020년 300인 미만 기업의 근로소득 분산은 2015년 이래 가장 큰 수치를 보이고 있으나, 코로나로 인한 영향이 있으므로 특이 수치로 보아야겠다. 300인 이상 기업에서는 최근으로 올수록 분산의 뚜렷한 감소가 나타난다. 300인 이상 기업으로 제한할 경우 불평등 감소가 뚜렷하다는 의미가 되겠다. 코로나 시기에도 이와 같은 분산 감소는 이어진 것으로 나타났다.

좀 더 작은 기업과 좀 더 대규모인 기업으로 제한해 위에 나타난 트렌드가 재현되는지 확인해 보았다. 30인 미만 기업의 경우 분산에서 뚜렷한 상향 트렌드가 나타났다. 소규모 기업에서는 임금 불평등이 확대되고 있다는 의미가 되겠다. 5,000인 이상 대규모 기업에서는 강한 분산

감소 트렌드가 나타났다. 이는 코로나 시기에도 마찬가지이다. 대규모 기업 분산 감소 트렌드는 5,000인 이상 거대 기업으로 분석대상을 제한해도 아주 뚜렷하게 나타났다는 의미이다. 종합하면, 2015년 이후 전반적인 근로소득 분산 감소(불평등도 감소)는 작은 규모가 아닌 상대적으로 큰 규모의 기업에서 나타나는 현상이라는 의미가 되겠다.

〈표 4〉 30인 미만 및 5,000인 이상의 로그 근로소득 분산과 평균 추이

	30인 미만				5,000인 이상			
	분산		평균		분산		평균	
	세전	세후	세전	세후	세전	세후	세전	세후
2015	0.933	0.907	16.571	16.562	2.140	2.058	17.177	17.138
2016	0.953	0.926	16.603	16.593	2.059	1.976	17.229	17.188
2017	0.951	0.922	16.668	16.657	1.976	1.892	17.273	17.231
2018	0.963	0.933	16.736	16.723	1.788	1.702	17.354	17.309
2019	0.998	0.966	16.782	16.768	1.487	1.409	17.435	17.390
2020	1.030	0.998	16.797	16.784	1.404	1.327	17.467	17.421

자료 : 국세청, 근로소득 연말정산자료, 저자 분석.

분산에서 상이한 움직임이 나타나는 원인을 파악하기 위해 주요 퍼센타일별 임금 증가율을 계산해 보았다. 30인 미만 기업의 경우 2019~15년 간 임금 증가를 볼 때 저임금 쪽보다는 중간 임금 쪽에서 상승 속도가 빠르고, 중간보다는 상위 임금이 상승 속도가 느리나, 하위보다는 상위 임금의 상승 속도가 높게 나타난다. 중간 및 하위의 격차는 벌어지고 중간 및 상위의 격차는 축소되는데, 상위와 하위 간 격차는 벌어지고 있다는 의미가 되겠다.

반면, 5,000인 이상 기업의 경우엔 하위부터 90퍼센타일까지는 임금이 낮을수록 임금 상승 속도가 빠르고, 90퍼센타일보다 상위에선 임금이 높을수록 상승률이 소폭 빨라지는 것으로 나타난다. 즉 중간과 하위, 중간과 상위, 상위와 하위 간 격차가 모두 좁혀지는 모습이다.

5,000인 이상 기업에서 하위 10퍼센타일은 2020년 기준 약 843만 원이므로, 최저임금으로 12개월간 일했을 경우 벌 수 있는 약 2,154만 원에 크게 못 미치는 액수이다. 이는 5,000인 이상 기업뿐 아니라 30인 미만 기업에서도 하위 분위에 주로 일시적 취업자 또는 시간제 취업자가 분포한다는 의미가 되겠다. 취업일수의 증가나 근로시간의 증가가 하위 분위 소득 증가에서 중요한 역할을 한다는 의미이기도 하다. 최저임금 인상률을 뛰어넘는 근로소득 증가율로 볼 때 5,000인 이상 기업 하위 분위 근로자에게 취업일수 또는 근로시간이 증가하는 현상이 나타난 결과로 빠른 근로소득 인상을 해석할 수 있다. 같은 논리로 30인 미만 기업에서는 시간제나 부분적 취업자가 늘어서 하위 분위 임금 개선이 느렸다고 볼 수 있다.

〈표 5〉 로그 근로소득의 분위별 추이

	30인 미만				5,000인 이상			
	2015	2019	2020	2019-15	2015	2019	2020	2019-15
1퍼센타일	13.710	13.592	13.523	-0.118	12.050	12.869	13.005	0.818
5퍼센타일	14.732	14.850	14.801	0.118	13.979	14.868	15.004	0.889
10퍼센타일	15.332	15.483	15.455	0.151	15.078	15.928	15.948	0.850
25퍼센타일	16.143	16.392	16.393	0.249	16.723	17.062	17.111	0.338
50퍼센타일	16.665	16.919	16.955	0.254	17.699	17.771	17.787	0.072
75퍼센타일	17.174	17.369	17.399	0.195	18.122	18.212	18.217	0.090
90퍼센타일	17.621	17.820	17.849	0.199	18.433	18.496	18.495	0.064
95퍼센타일	17.919	18.092	18.120	0.173	18.578	18.659	18.674	0.082
99퍼센타일	18.584	18.712	18.749	0.127	18.909	19.012	19.041	0.103

자료 : 국제청, 근로소득 연말정산자료, 저자 분석.

5,000인 이상 기업 25퍼센타일은 최저임금보다 높은 2,698만 원으로 2015~19년간 대략 34% 정도가 상승했는데, 이는 이 기간 최저임금 인상분인 약 50%보다 낮은 수치이나 이에 근접하는 높은 상승폭이라 하겠다. 중위 이상에서는 상승폭이 완만해진다. 50퍼센타일보다 위에서는 30인 미만 기업의 임금 인상폭이 5,000인 이상보다 높아진다.

기업 규모 간 격차를 임금 분포 중 어디에서 주도하는지 확인하기 위해 5,000인 이상 기업과 30인 미만 기업의 퍼센타일별 격차를 계산해 보았다. 결과를 보면, 소규모 기업과 거대 규모 기업 간 차이는 주로 중상위 근방에서 가장 크고(50~75퍼센타일), 이보다 아래로 갈수록, 그리고 위로 갈수록 격차는 작아지는 것으로 나타났다.

마지막으로 분산분해를 통해 기업 간 분산이 근로소득의 총분산을 더 많이 설명하는지 확인해 보았다(표 7 참조). 결과를 보면, 근로소득의 총분산을 더 많이 설명하는 요인은 기업 간 차이인 것으로 나타났다. 다만, 2015년 이래 근로소득의 총분산은 빠르게 감소하고 있는데, 이 감소는 기업 내, 기업 간에 공히 나타나는 현상으로 분석되었다. 기업 간 분산이 다소 더 빠르게 감소하고는 있지만, 기업 내 분산의 감소 또한 크게 다르지 않은 규모로 나타나고 있었다. 코로나 시기에는 총분산이 소폭 증가하였는데, 이는 기업 간 분산에서 다소 증가가 나타났기 때문이다.

남성에 국한해 분석해도 기업 간 분산이 총분산을 좀 더 설명하는 것으로 나타났다. 남성에 국한할 경우 기업 간 분산이 좀 더 뚜렷하게 총분산 감소를 주도하는 것으로 분석되었다.

〈표 6〉 5,000인 이상 기업 대 30인 미만 기업의 퍼센타일별 격차(로그 포인트 차이)

	5,000인 이상 기업 대 30인 미만 기업		
	2015	2019	2020
1퍼센타일	-1.66	-0.72	-0.52
5퍼센타일	-0.75	0.02	0.20
10퍼센타일	-0.25	0.45	0.49
25퍼센타일	0.58	0.67	0.72
50퍼센타일	1.03	0.85	0.83
75퍼센타일	0.95	0.84	0.82
90퍼센타일	0.81	0.68	0.65
95퍼센타일	0.66	0.57	0.55
99퍼센타일	0.32	0.30	0.29

자료 : 국세청, 근로소득 연말정산자료, 저자 분석.

〈표 7〉 로그 근로소득 분산분해

		총분산 (가)	기업 내 분산	기업 간 분산 (나)	나÷가	2015년 대비 증감		
						총분산	기업 내 분산	기업 간 분산
전체	2015	1.337	0.576	0.761	56.9%	-	-	-
	2016	1.296	0.557	0.739	57.0%	-0.041	-0.019	-0.022
	2017	1.282	0.553	0.729	56.9%	-0.055	-0.024	-0.032
	2018	1.236	0.535	0.702	56.7%	-0.101	-0.042	-0.059
	2019	1.222	0.521	0.701	57.4%	-0.115	-0.055	-0.060
	2020	1.229	0.521	0.708	57.6%	-0.108	-0.056	-0.052
남성	2015	1.266	0.540	0.697	55.1%	-	-	-
	2016	1.226	0.520	0.679	55.4%	-0.111	-0.056	-0.082
	2017	1.206	0.515	0.663	55.0%	-0.131	-0.061	-0.098
	2018	1.162	0.501	0.634	54.6%	-0.175	-0.075	-0.126
	2019	1.150	0.491	0.634	55.1%	-0.187	-0.085	-0.127
	2020	1.148	0.492	0.633	55.2%	-0.190	-0.084	-0.127

자료 : 국세청, 근로소득 연말정산자료, 저자 분석.

3. 기업 규모 간 격차에서 근로소득세의 역할

다음으로 조세가 규모 간 격차 완화에서 어떤 역할을 하는지 분석해 보았다. 소득세는 누진 세제이므로, 고소득자가 많은 대기업 특성상 세전 소득보다는 세후 소득에서 규모 간 보수 차이가 작을 것으로 기대할 수 있을 것이다.

세전 소득에서 세후 소득을 빼 조세액이 평균적으로 어느 정도 규모가 되는지 계산해 보면, 2015년 기준 5인 미만 기업 근로자의 평균 근로소득세 부담액은 약 38만 원, 2019년에는 62만

원으로 나타났으며, 10,000인 이상 기업의 경우 2015년 약 373만 원, 2019년에는 506만 원으로 나타났다. 세전 소득에서 조세액이 차지하는 비중을 보면, 5인 미만 기업의 경우 2015~19년 간 세전 소득의 2.1%에서 2.7%로 조세액 비중이 상승했으며, 10,000인 이상 기업 근로자는 동 기간 세전 소득의 7.2%에서 8.3%로 조세액 비중이 상승한 것으로 나타났다.

〈표 8〉 세전, 세후 소득 차이(연간액) 및 차이가 세전 소득에서 차지하는 비중

(단위 : 원, %)

		2015	2016	2017	2018	2019	2020
세전 · 세후 차이	5인 미만	379,032	397,385	478,951	533,902	618,649	621,685
	5~9인	639,654	770,925	841,733	929,038	1,010,462	1,073,085
	10~29인	1,040,340	1,120,046	1,378,642	1,407,654	1,483,549	1,599,033
	30~99인	1,340,166	1,422,679	1,573,373	1,709,094	1,775,556	1,932,311
	100~299인	1,599,708	1,807,271	2,063,567	2,095,548	2,216,342	2,388,105
	300~499인	1,850,407	2,243,274	2,354,346	2,538,377	2,734,411	2,972,311
	500~999인	2,078,365	2,351,405	2,528,649	2,844,797	3,060,934	3,235,269
	1,000~4,999인	2,660,024	2,791,769	3,139,633	3,358,810	3,479,399	3,589,549
	5,000~9,999인	3,165,206	3,277,155	3,474,521	3,575,267	3,342,041	3,565,933
	10,000인 이상	3,728,418	4,167,738	4,312,947	4,946,440	5,063,350	5,126,509
전 체	1,625,689	1,756,645	1,933,573	2,070,307	2,149,394	2,267,841	
소득 세액의 비중	5인 미만	2.1	2.1	2.4	2.5	2.7	2.7
	5~9인	2.9	3.3	3.4	3.5	3.6	3.7
	10~29인	3.9	4.0	4.6	4.5	4.5	4.7
	30~99인	4.3	4.4	4.6	4.7	4.7	5.0
	100~299인	4.7	5.0	5.4	5.2	5.3	5.6
	300~499인	5.1	5.7	5.8	5.8	6.1	6.4
	500~999인	5.4	5.6	5.8	6.2	6.4	6.6
	1,000~4,999인	6.0	6.1	6.5	6.8	6.8	7.0
	5,000~9,999인	6.2	6.4	6.5	6.8	6.4	6.6
	10,000인 이상	7.2	7.7	7.9	8.4	8.3	8.4
전 체	4.9	5.1	5.4	5.5	5.5	5.7	

자료 : 국세청, 근로소득 연말정산자료, 저자 분석.

세전 소득 기준 규모 간 격차는 전반적으로 최근으로 올수록 감소하고 있다. 5인 미만 대비 10,000인 이상 기업의 경우 2015년에는 2.85배였으나, 2019년에는 2.67배 수준으로 줄었다. 배율 기준으로 보면 약 6%가량 차이가 감소한 것이다. 세후 소득 기준으로 보더라도 5인 미만 기업 대 10,000인 이상 기업 격차는 2015년 2.7배에서 2019년 2.52배로 줄었다. 2015년에 세전 격차 2.85배가 세후로는 2.7배로 줄고 2019년에는 각각 2.67배가 2.52배로 줄어든 것이다. 이와 같은 세전 세후 차이가 큰 차이라고 보긴 어렵다. 배율 기준으로 약 5%를 다소 상회하는 수준으

로 세전 격차를 감소시킨 정도에 그친 것이기 때문이다. 그렇다 하더라도, 2015년 기준 5인 미만 기업 대 10,000인 이상 기업 세후 격차 2.7배는 세전 기준 2018년 2.75배와 2019년 2.67배 사이의 값에 해당된다. 최근 격차 감소 추세를 감안할 때 3~4년 후의 완화된 격차 수준을 조세로 인해 이미 달성하고 있었다는 의미가 된다.

또한 2019년 세후 소득 격차인 2.52배는 2015년 기준 5인 미만 기업 대 1,000~4,999인 기업 간 격차인 2.36배를 다소 상회하는 수치이다. 소득세가 상당한 수준으로 격차를 좁히지는 못하나, 5인 미만 기업 대 10,000인 이상 기업의 격차를 5인 미만 기업 대 1,000~4,999인 기업 간 격차를 다소 상회하는 수준으로 완화시키는 정도의 효과는 보이고 있는 셈이다.

〈표 9〉 세전 소득 기준 규모 간 근로소득 격차

(단위: 배)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
5인 미만	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
5~9인	1.23	1.25	1.24	1.23	1.22	1.23
10~29인	1.49	1.49	1.50	1.46	1.44	1.45
30~99인	1.75	1.74	1.70	1.70	1.66	1.66
100~299인	1.90	1.94	1.90	1.88	1.82	1.83
300~499인	2.00	2.12	2.04	2.04	1.98	1.99
500~999인	2.15	2.23	2.19	2.16	2.10	2.10
1,000~4,999인	2.46	2.46	2.40	2.32	2.24	2.21
5,000~9,999인	2.83	2.75	2.67	2.46	2.29	2.34
10,000인 이상	2.85	2.90	2.75	2.75	2.67	2.61

자료: 국세청, 근로소득 연말정산자료, 저자 분석.

〈표 10〉 세후 소득 기준 규모 간 근로소득 격차

(단위: 배)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
5인 미만	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
5~9인	1.22	1.23	1.23	1.22	1.20	1.21
10~29인	1.46	1.46	1.47	1.43	1.41	1.42
30~99인	1.71	1.70	1.66	1.67	1.62	1.62
100~299인	1.85	1.88	1.84	1.83	1.77	1.78
300~499인	1.94	2.04	1.97	1.97	1.91	1.91
500~999인	2.08	2.15	2.11	2.08	2.02	2.01
1,000~4,999인	2.36	2.36	2.30	2.22	2.15	2.11
5,000~9,999인	2.71	2.64	2.56	2.35	2.20	2.24
10,000인 이상	2.70	2.74	2.59	2.58	2.52	2.46

자료: 국세청, 근로소득 연말정산자료, 저자 분석.

Ⅲ. 규모 간 격차 회귀분석 결과

이 장에서는 회귀분석을 통해 규모 간 근로소득 격차를 분석한다. 국세 데이터 특성상 성별, 연령, 기업의 1인당 매출, 국세 업종이 이용 가능한 정보이다. 제한적이긴 하지만 이들 정보를 이용해 기업 규모별 격차를 회귀분석해 보았다.

국세 업종은 표준 산업분류와는 차이가 있다. 여기서는 국세 업종의 가장 세분된 자료인 6자리 정보를 그대로 이용해 업종을 통제하였다. 매출은 법인의 경우 법인의 수입이고, 개인 사업체의 경우 사업자등록번호별 수입(비용 제외 전)이다. 연말정산된 근로자 수로 나누어 1인당 매출을 산출한 뒤 로그 변환하였다. 다만, 매출 정보가 부재한 기업에 다니는 근로자가 상당수 존재하였다.¹⁾ 별도의 매출이 보고되지 않는 공공기관 종사자 등 때문이라고 한다.

개인 미관측 특성을 통제할 분석을 위해 패널자료도 별도로 구축하였다. 국세자료는 표본자료 형태로만 제공되기 때문에 일정한 기준을 가지고 표본추출할 수밖에 없어 별도의 구축절차가 필요했다. 2015년 개인 표본을 기준으로 2015년과 2016년, 2015년과 2017년, 2015년과 2018년, 2015년과 2019년, 2015년과 2020년을 각각 붙여 각 연도 간 결합자료에서 유지된 개인을 모두 분석에 활용하였다.

결과를 보면, 연령, 성별, 연도만 통제하여 분석할 경우 규모가 커질수록 격차도 커지는 현상이 확인된다. 5인 미만 기업에 비해 10,000인 이상 고용한 기업은 약 70%가량 임금이 높게 추정되었다. 그런데 여기에 1인당 매출 변수를 추가 통제하면 1,000~4,999인 고용 기업이 규모 격차의 정점으로 바뀌며, 그 이상에서는 규모가 커질수록 격차도 커지는 현상이 사라진다. 이는 지금까지의 분석 중에 가장 큰 차이라고 할 것이다. 1인당 매출을 통제하면 그렇지 않은 경우와 비교해 적게는 5%(500~999인)에서 많게는 26%(10,000인 이상)가량 회귀계수가 감소한다. 특히 큰 감소는 5,000인 이상에서 나타났다. 1인당 매출을 생산성의 대리변수로 해석할 수도 있을 텐데, 5,000인 이상 거대기업의 근로소득 격차 중 일정 부분(보수 격차의 대략 25% 내외)이 해당 기업의 생산성 차이와 관련이 있다고 해석 가능하다는 의미이다. 이보다 작은 규모에서는 생산성 차이가 임금에 반영되는 정도가 약하기 때문에, 또는 생산성 차이가 크지 않기 때문에 1인당 매출을 추가 통제해도 격차 계수의 크기 변동이 크지 않았다고 볼 수 있다. 업종을 추가 통제하면 5,000인 이상 기업의 격차 계수가 다소 증가하나 그 크기는 회귀계수의 약 10% 정도였다.

1) 이하 분석결과에서는 이들을 제외한 결과만 보고하나, 본 보고서에는 이들을 포함했을 때의 결과도 보고하고 있다.

〈표 11〉 회귀분석 결과

	연령·성별·연도만 통제(가)		'가'+1인당 매출 통제(나)		'나'+업종 통제(다)		'나' 기준 패널고정효과	
	회귀계수	p값	회귀계수	p값	회귀계수	p값	회귀계수	p값
5~9인	0.1681	0.0000	0.1494	0.1494	0.1473	0.0000	0.1008	0.0000
10~29인	0.2990	0.0000	0.2559	0.2559	0.2474	0.0000	0.1718	0.0000
30~99인	0.3816	0.0000	0.3395	0.3395	0.3394	0.0000	0.2286	0.0000
100~299인	0.3993	0.0000	0.3656	0.3656	0.3762	0.0000	0.2549	0.0000
300~499인	0.5184	0.0000	0.4817	0.4817	0.4636	0.0000	0.2583	0.0000
500~999인	0.5599	0.0000	0.5289	0.5289	0.4955	0.0000	0.2593	0.0000
1,000~4,999인	0.6218	0.0000	0.5582	0.5582	0.5578	0.0000	0.2661	0.0000
5,000~9,999인	0.6225	0.0000	0.4812	0.4812	0.5643	0.0000	0.2946	0.0000
10,000인 이상	0.7054	0.0000	0.5193	0.5193	0.5598	0.0000	0.3149	0.0000

주: 산업은 통제하지 않음. 매출 정보 없는 기업 포함 시 N=11,039,921, R2=0.2210. 매출 정보 없는 기업 제외 시 N=6,491,323, R2=0.1886, 패널고정효과는 1년 내내 일한 사람들만 대상으로 한 분석결과임.

자료: 국세청, 근로소득 연말정산자료, 저자 분석.

대기업에 임금이 높을 잠재력이 있는 사람들이 더 많이 고용되어 있기 때문에 기업 규모 간 격차가 나타날 수 있다. 이 가능성을 확인하기 위해 개인 미관측 특성을 통제하는 패널고정효과 모형도 추정하였다. 추정결과를 보면, '나'와 비교해 볼 때 300인 미만에서는 20% 정도의 회귀계수 감소가 나타나며, 300~499인에서는 40%대의 회귀계수 감소, 500~4,999인에서는 절반 이상의 회귀계수 감소, 5,000~9,999인은 절반 가까이, 10,000인 이상에서는 40%를 다소 상회하는 수준의 회귀계수 감소가 나타났다. 이와 같은 회귀계수 감소는 기업 규모 간 격차에서 개인 특성의 중요성을 보여준다. 다만, 이상의 패널회귀분석결과는 1년 내내 일한 사람들을 대상으로 좁혀 추정한 결과이다. 이번에 제공된 근로소득세 자료는 1년간 복수 일자리가 있었으나 마지막 직장에 합쳐서 연말정산한 경우 각 직장 정보가 분리되지 않고 합쳐져 있었다. 또한 근무일 자료가 부정확한 경우가 있고, 경미소득일수록 정확한 날짜 정보를 확인하기 어려운 측면이 있었다. 또한 기업 규모를 변경해 이동하는 사람들을 통해 식별되는 패널고정효과 모형 특성상 기업 규모를 변경해 이동하는 사람들이 특정한 성격을 띠고 있을 경우 추정치가 영향을 받을 수 있는데, 이상의 요인들을 감안할 경우 상당히 다른 추정치가 도출되었다. 이 때문에 개인 특성이 규모격차에서 영향이 있다는 점을 확인할 수 있었으나, 얼마나 중요한지까지는 확정하기 어려웠다.²⁾

2) 관련 분석결과들은 지면 제약상 여기서는 제시하지 못하지만 본 보고서에는 수록되어 있다.

IV. 규모 간 격차 요인 분해

이 장에서는 기업 규모 간 근로소득 격차에서 기업 특성, 개인 특성의 영향력을 구분해 어떤 요인이 주되게 작용하고 있는지 분석한다. 기업 규모가 커질수록 추가 보상을 하는 원인은 다양하게 생각해볼 수 있다. 대기업일수록 감독비용이 커져 근로자의 노력을 자발적으로 끌어내기 위해 효율임금을 지불하기 때문에 그럴 수 있고, 대체로 큰 기업일수록 노동조합 등 임금에 대한 교섭 절차가 있어 렌트(rent)를 공유하게 되는 경향이 있기 때문에 그럴 수 있다. 이와 같은 임금 지불을 위해서는 충분한 이윤의 확보가 필요한데 거대기업의 월등한 시장지배력이 그런 이윤 확보의 수단으로 활용되었을 수도 있다. 이와 같은 요인들은 근로자보다는 기업 측에서 유래하는 기업 규모 격차라 할 수 있다. 반면에 대기업에 더 높은 질의 인력이 있기 때문에 보수격차가 나타날 수도 있는데, 개인 특성을 면밀히 통제하면 이로부터 유래하는 격차는 통계적으로 사라질 것이다.

분석을 위해 대규모 근로자-기업체 연계자료를 이용해 개인 및 기업의 미관측 특성을 통제하는 분석방법을 제안한 Abowd, Kramarz, & Margolis(1999)의 방법을 활용해 규모 간 격차에서 개인 특성 영향력, 기업 특성 영향력을 검토한 Bloom, Guvenen, Smith, Song, & Wachter(2018)의 연구를 따라 다음 회귀식을 추정한 후 요인분해 하였다.

$$y_t^{i,j} = \theta^{i,p} + X_t^i \beta^p + \psi^{j,p} + \epsilon_t^{i,j}$$

위 식에서 $y_t^{i,j}$ 는 기업 j 에서 일하는 근로자의 연도별 로그 보수이다. $\theta^{i,p}$ 는 개인 고정효과로서 개인의 시간에 따라 변하지 않는 미관찰 특성을 의미한다. 교육수준이나 성별, 지능 수준, 일에 임하는 열정 등 개인의 성향이 포함될 수 있다. 만약 이런 개인의 특성 측면에서 임금이 높을 가능성이 높은 사람들이 대기업에 많은 경향이 있다면, 요인분해 결과 이 요인의 영향력이 큰 것으로 나타날 것이다.

$X_t^i \beta^p$ 는 개인의 특성 및 경제 전체의 충격 같은 것을 포착하는 항인데, 국세 데이터의 한계상 이 항목에 포함될 수 있는 변수는 연령 더미와 연도 더미 정도이다. $\psi^{j,p}$ 는 기업 고정효과로서 기업의 시간에 따라 변하지 않는 미관찰 특성을 의미한다. 이 항목은 앞서 언급했듯이 효율임금, 보상격차, 렌트 공유 등의 이유로 기업 j 가 임금 프리미엄을 지급하는지를 보여준다. 만약 대기업일수록 이런 유형의 프리미엄을 지급하기 때문에 규모 간 임금격차가 발생한다면, 이 항목의 영향력이 크게 나타날 것이다. $\epsilon_t^{i,j}$ 는 이상의 요인들이 설명하고 남은 개인의 일시적 소득

변동이다.

〈표 12〉 10~29인 기업 대비 기업 규모 간 격차 요인 분해

기업 규모	총격차	개인 고정효과		기업 고정효과		연령+연도		잔차	
		격차	총격차 대비 비중	격차	총격차 대비 비중	격차	총격차 대비 비중	격차	총격차 대비 비중
5인 미만	0.370	0.271	(73.4)	0.046	(12.5)	-0.014	(-3.7)	0.014	(3.7)
5~9인	0.181	0.116	(64.3)	0.041	(22.6)	-0.007	(-4.1)	0.003	(1.6)
30~99인	0.155	0.087	(56.4)	0.055	(35.3)	-0.004	(-2.6)	0.002	(1.5)
100~299인	0.227	0.107	(47.2)	0.113	(49.7)	-0.004	(-2.0)	0.002	(1.1)
300~499인	0.315	0.164	(52.0)	0.149	(47.3)	-0.004	(-1.2)	0.003	(1.0)
500~999인	0.392	0.233	(59.5)	0.155	(39.5)	-0.004	(-1.0)	0.001	(0.3)
1,000~4,999인	0.505	0.319	(63.2)	0.157	(31.1)	0.013	(2.6)	0.001	(0.2)
5,000~9,999인	0.608	0.349	(57.5)	0.209	(34.3)	0.029	(4.8)	0.001	(0.2)
10,000인 이상	0.644	0.243	(37.7)	0.373	(57.9)	0.016	(2.5)	0.001	(0.1)

자료 : 국세청, 근로소득 연말정산자료, 저자 분석.

앞의 패널회귀분석과 동일하게 2015년부터 2020년까지의 패널자료를 이용해 분석하였다. 10~29인 규모를 기준으로 격차를 분해한 결과를 제시하였다. 대부분의 규모에서 개인 고정효과와 역할이 큰 것으로 분석된다. 그 정도는 규모에 따라 다른데 10~29인 대 5인 미만 기업의 격차는 73.4%가 개인의 고정된 특성 때문이며, 10~29인 대 300~499인 규모 격차는 52%가 개인의 고정된 특성 때문이다. 반면, 10~29인과 10,000인 이상 규모 격차는 다른 규모와 달리 절반 이상인 57.9%가 기업의 고정된 특성 때문이며, 37.7%만이 개인의 고정된 특성 때문인 것으로 나타나 다른 규모 격차와는 뚜렷이 다른 특성을 보였다.

정리하면, 기업 간 규모 격차에서 10,000인 미만의 경우에는 기업 요인으로 설명되는 부분이 격차 중 대략 30%를 상회하는 수준인 것으로 보이며, 10,000인 이상 초거대기업과의 격차는 절반 이상이 기업 요인 때문으로 나타났다. 여기서는 결과를 따로 보고하고 있지 않지만, 남성에 국한해 분석하면 10,000인 이상 초거대기업과의 격차에서 기업 요인의 설명력은 60%를 넘는 수준으로 더 크게 나타났다.

그런데 이와 같은 결과는 국세통계로 분석할 때와 고용보험 DB를 이용할 때 차이가 있다. 성재민(2021)은 고용보험 DB를 이용해 동일한 분석을 한 결과를 제시하고 있는데, 해당 연구에서는 10,000인 이상 초거대 기업뿐 아니라 모든 기업 규모 간 격차에서 기업 요인의 설명력이 절반 이상의 설명력을 보이는 것으로 나타났다. 이와 같은 차이가 나타난 원인은 현재로서는 알 수 없으나, 고용보험의 보수가 국세 근로소득과 차이가 거의 없고, 근로의 시작일과 마지막

일, 개별 기업별로 자료가 보다 체계적으로 관리되고 있다는 점을 감안하면 국세 근로소득 결과보다는 고용보험 보수에 근거한 결과에 좀 더 무게를 실을 필요가 있지 않을까 생각된다.

V. 결론 및 요약

지금까지 국세 데이터를 이용해 기업 규모 간 근로소득 격차를 분석하였다. 다른 자료에서 보아도 2010년대 우리나라 임금불평등은 다소간의 감소추세를 보이는 것으로 나타나는데, 국세청 자료로도 2015~19년 간 근로소득 분산이 꾸준히 감소하는 것으로 나타났다. 이와 같은 분산 감소는 상대적으로 규모가 큰 기업에서 나타나는 것으로 분석되었다.

조세액 비중 자체가 크지 않기 때문에 근로소득세가 규모 격차 완화를 위해 하는 역할이 크다고 말할 수는 없겠지만, 그래도 5인 미만 대 10,000인 이상 격차를 5인 미만 대 1,000~4,999인 기업 간 격차 근방까지 낮추는 정도의 효과는 보이는 것으로 나타났다.

기초통계상에서 보이는 뚜렷한 규모 간 격차에도 불구하고 일인당 매출 변수를 통제하고 회귀분석하면 5,000인 이상 거대기업과 중소기업 간 보수격차 회귀계수가 크게 영향을 받아 약 1/4 내외의 근로소득 격차는 거대기업과 그렇지 않은 기업 간 생산성 격차 내지는 거대기업에서 중소기업보다 강한 생산성과 임금 간 관계와 관련이 있다고 해석 가능했다.

개인 미관측 특성을 통제했을 때도 격차의 크기가 상당히 줄어 규모 격차에서 개인 특성이 차지하는 영향이 상당할 가능성을 보였다. 다만, 국세 데이터의 한계로 그 영향의 크기가 어느 정도인지는 확정하기 어려웠다.

근로자-기업 패널 분석을 통해 요인 분석해 보면, 10,000인 이상 초거대기업과의 격차는 명확히 기업 요인이 주도하는 특성이 나타나지만, 이보다 작은 규모에서의 기업 간 규모 격차는 주로 개인 특성이 주도하는 것으로 분석되었다. 이 분석결과는 우리나라에서 근로자 고용의 약 7%가량을 차지하는 초거대기업과 중소기업 간 격차는 근로자 특성으로 환원되지 않는 기업 측 원인이 대부분 차지함을 보여준다. 다만, 이 결과는 고용보험 DB를 이용한 선행연구(성재민, 2021)와 비교할 때 초거대기업과 중소기업 격차를 기업 요인이 주도한다는 점에선 같지만, 초거대는 아닌 큰 기업과 중소기업 간 격차도 기업 요인이 주도하는 것으로 나타났다는 점에서 차이가 있다.

이와 같은 결과들은 정책적으로 보면 우리나라에서 초거대기업과 중소기업 간 격차를 줄이기 위해서는 기업 특성에서 유래하는 격차를 줄이는 정책들, 이를테면 상생협력 관련 제도들이나 납품단가 연동제 같은 가치사슬상 기업 위치에서 유래하는 격차를 줄이는 것을 목표로 하는

프로그램들이 초거대기업과 중소기업 간의 격차 완화를 위해 효과적일 수 있음을 시사한다.

규모 간 격차를 주도하는 것은 각 규모의 중간부터 상위(각 규모의 최상위는 제외함) 7.5분위 내지는 최대 9분위 정도인 것으로 나타나 각 기업의 중핵을 구성하는 근로자 집단에서 격차가 크게 벌어져 있으므로, 부가가치의 기업 간 공정한 분배, 중핵 근로자 집단의 인적자원 개발과 보상, 뒤의 원고에서 언급될 초기업단위 단체교섭과 연대임금도 중요한 정책과제일 수 있음을 보여준다.

개인 역량 차이도 중요하게 나타나는 중소기업 상황을 고려하면 좀 더 많은 자원을 중소기업 인력의 역량 향상과 근로조건에 투여해 중소기업도 역량 있는 인재들을 보유할 수 있게끔 유도하는 프로그램의 개발도 기업 간 규모 격차 완화에서 의미 있음을 시사한다.

소득세도 어느 정도 역할을 하긴 하나, 한 단계 정도 격차 수준을 끌어내리는 정도에 그쳐 제한적인 역할을 하고 있음도 확인할 수 있었다. 중소기업에서 중추적인 역할을 하는 근로자들이 소득세 공제 측면에서 추가적인 혜택을 받을 수 있도록 세제지원 대책을 고려하는 것도 중요한 정책과제일 것으로 보인다. **KL**

[참고문헌]

성재민(2021), 「제5장 기업규모별 임금격차 분석」, 이시균 외(2021), 『행정자료를 활용한 임금 분포 및 격차 분석』, 한국고용정보원.

Abowd, John M., Francis Kramarz, and David N. Margolis(1999), “High Wage Workers and High Wage Firms,” *Econometrica*, 67(22), pp.251~334.

Bloom, Nicholas, Fatih Guvenen, Benjamin S. Smith, Jae Song, and Till von Wachter(2018), “The Disappearing Large-Firm Wage Premium,” *AEA Papers and Proceedings*, 108, pp.317~322.