



발행인 배규식  
편집인 성재민  
편집교정 정철

자료문의 KLI 학술출판팀  
주소 30147 세종특별자치시 시청대로 370 한국노동연구원  
TEL 044-287-6081  
FAX 044-287-6088

발행일 2019년 4월 10일

## 2018년 임금동향 및 2019년 임금전망

한국노동연구원 동향분석실

044-287-6602(seesaram@kli.re.kr)

경기와 고용둔화에도 불구하고 2018년 임금상승률은 5.3%로 전년대비 2.0%p 더 상승하였다. 비상용직은 전년과 유사한 5%대 임금상승률을 보인 것과 달리 상용직은 정액급여(1.0%p)와 특별급여(10.7%p)가 큰 폭으로 증가한 영향으로 2.5%p 더 상승하였다. 최저임금 인상과 대기업 특별급여 확대가 주 요인인 것으로 나타났다.

2019년 경기회복 신호가 불투명하고, 대규모 기업 부문의 수익성이 지난해 수준보다 못할 것으로 보이며, 주52시간 상한제는 초과근로 억제로 임금하향 가능성이 있다. 2018년에 이어 2019년에도 두 자릿수 최저임금인상률(10.9%)과 일자리 안정자금의 확대는 임금상승요인으로 작용할 것으로 보인다. 이러한 요인들을 고려하면 2019년 임금상승률은 2018년 5.3%보다 하락한 4.1% 수준이 될 것으로 전망된다.

### I. 2018년 명목·실질임금 모두 큰 폭 상승

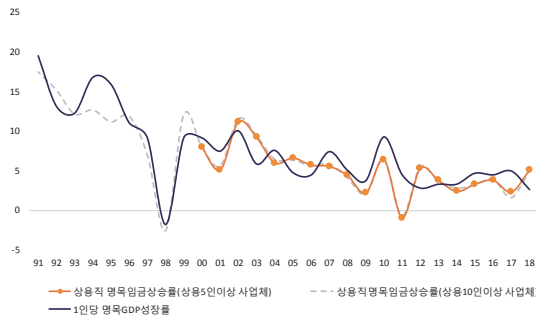
2018년은 경기 및 고용 둔화가 나타났음에도 근로자 명목임금상승률(상용근로자 1인 이상 사업체의 전체근로자 기준)은 전년대비 5.3% 상승하였다. 최근 명목임금상승률이 2~3%대에 정체되어 있었던 것을 보면 큰 폭의 상승이라 할 수 있다. 실질임금도 전년대비 2.4%p 더 높아진 3.7%로 큰 폭의 상승을 보

였다.<sup>1)</sup> 고용노동부에서 실시하는 「사업체노동력조사」의 근로실태부문의 공표범위가 2018년 상용근로자 1인 이상 사업체의 전체근로자로 확대되었으며, 2008~2010년까지는 상용근로자 5인 이상 사업체의 전체근로자, 1999~2007년까지는 상용근로자 5인 이상 사업체의 상용근로자만을 대상으로 공표하고 있다. 명목임금상승률과 실질임금상승률은 공표대상을 확대하더라도 유사한 패턴이 관찰되었다.

명목·실질임금상승률 전년대비  
각각 5.3%, 3.7% 상승

1) 고용노동부에서 실시하는 「사업체노동력조사」의 근로실태부문의 공표범위가 2018년 상용근로자 1인 이상 사업체의 전체근로자로 확대되었으며, 2008~2010년까지는 상용근로자 5인 이상 사업체의 전체근로자, 1999~2007년까지는 상용근로자 5인 이상 사업체의 상용근로자만을 대상으로 공표하고 있다. 명목임금상승률과 실질임금상승률은 공표대상을 확대하더라도 유사한 패턴이 관찰되었다.

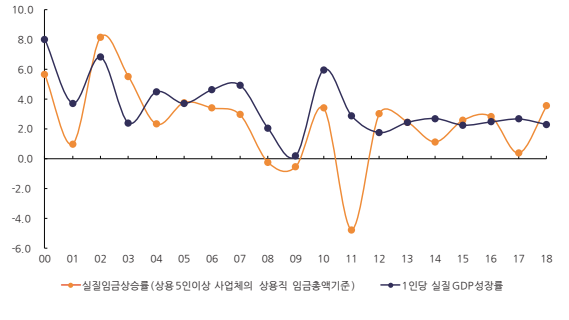
[그림 1] 명목GDP성장률과 명목임금상승률 추이(1인당 기준) (단위: %)



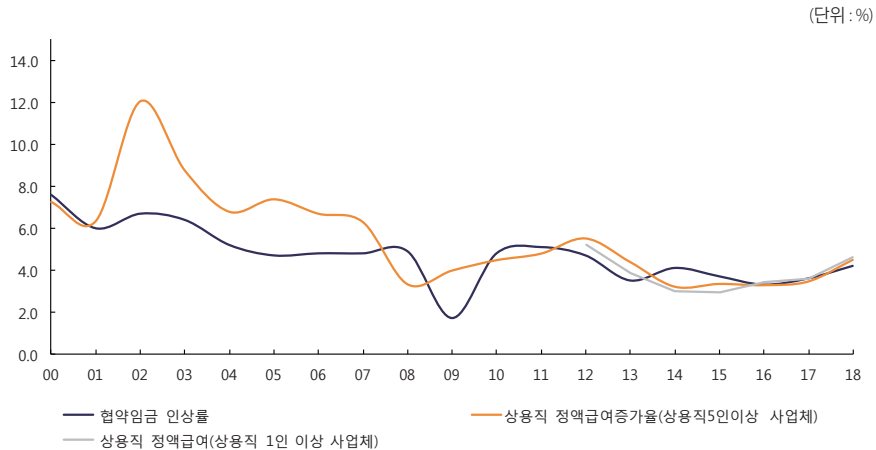
주: 1) 명목임금상승률은 5인 이상 사업체의 상용직 임금총액을 기준으로 함.  
 2) 실질임금상승률은 상용직 5인 이상 사업체의 상용직 임금총액을 기준으로 하며, 소비자물가지수는 2015=100임.  
 3) 1인당 실질GDP성장률의 실질GDP를 추계인구로 나누어 계산함(소비자물가지수 2010=100).

자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」, <http://laborstat.moel.go.kr/>  
 한국은행, 「경제통계시스템」, <http://ecos.bok.or.kr/>

[그림 2] 실질GDP성장률과 실질임금상승률 추이(1인당 기준) (단위: %)



[그림 3] 협약임금상승률과 상용직 정액급여증가를 추이 (단위: %)



주: 1) 협약임금인상률이란 100인 이상 사업장의 노사가 협약으로 정한 임금인상률로서 초과급여, 특별상여금 등 변동성 급여는 제외됨. 따라서 실제로 근로자에게 지급된 명목임금의 상승률과는 다름. 당월까지의 누계분 인상률임.  
 2) 상용직 정액급여는 상용직 5인 이상 사업체의 상용직 기준임.

자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」, <http://laborstat.moel.go.kr/>  
 「e-나라지표」, [www.index.go.kr](http://www.index.go.kr)

[그림 1]과 [그림 2]는 경제성장률 및 임금상승률 추이를 보여주고 있다. 1인당 명목GDP성장률과 1인당 명목임금상승률은 길게 보면 유사한 둔화 흐름을 보이나, 2018년의 경우 1인당 명목GDP성장률은 전년 대비 2.4%p 하락한 반면, 명목임금은 전년 대비 2.8%p 상승해 반대로 움직였다.

한편 100인 이상 사업체에서 노사가 교섭으로 정한 2018년 협약임금인상률은 4.2%로 전년 대비 0.6%p 상승하였다. 협약임금인상률도 장기적으로 완만한 하락세를 보였으나 2017년부터 소폭 상승한 것을 [그림 3]을 통해 확인할 수 있다. 협약임금인상률과 유사한 흐름이 관찰되었던 상용직의 정액급여

도 2018년에는 큰 폭(전년대비 1.4%p)으로 상승하면서 협약임금상승률을 소폭 상회하고 있다.

## II. 2018년 임금동향

### 1. 상용직 임금 큰 폭으로 상승

2018년 높은 명목임금상승률은 2017년과 비교해 볼 때 상용직 및 대규모 사업체의 임금상승폭 확대와 밀접한 관련이 있는 것으로 보인다. 특히 이 두 요인 모두 상용직 근로자의 정액급여 및 특별급여 증

2018년 협약임금인상률  
 4.2% 상승(0.6%p↑)

가와 연관이 깊다(표 1 참조). 2017년과 2018년 모두 5%대 이상률을 보인 비상용직과 달리 2018년 상용 근로자의 임금상승률은 5.1%로 전년 대비 2.5%p 상승하였는데, 정액급여와 특별급여가 크게 확대된 데 기인하고 있기 때문이다.

상용직의 임금내역(정액급여·초과급여·특별급여)을 보면, 정액급여는 글로벌 금융위기 이전까지 매년 5% 이상 증가하였으나 계단식 하락을 거치면서 최근에는 3%대에서 횡보하는 모습을 보였다. 2018년에는 4.6% 상승해 2017년 3.6%에 비해 1.0%p 상승하면서 정액급여 증가폭이 확대된 것으로 나타났다. 정액급여가 크게 증가한 산업은 건설업(7.0%), 숙박 및 음식점업(6.3%), 보건업 및 사회복지서비스업(5.9%), 사업시설관리 및 지원서비스업(5.6%), 제조업(5.4%)

부문이었으며, 특히 2018년 정액급여를 1.0%p 증가시키는 데 가장 큰 기여를 한 산업은 음식숙박업(0.7%p 기여, 표 2 참조)이었다.

상용직의 특별급여도 크게 증가(전년대비 10.7%p↑)하였다. 여기에는 특히 제조업 부문 대규모 사업체들 중심으로 2017년에 지급되어야 했던 해당연도 임금협상 타결금 등이 2018년에서야 지급된 것이 큰 영향을 미친 것으로 보인다(2017년 특별급여증가율 -2.2%).

또한 특별급여는 성격상 사업체의 경영성과와 밀접한 관계가 있다. 매출액 대비 영업이익률을 보면, 제조업의 경우 2017년에는 7.6%(대기업 9.1%)로 전년대비 1.6%p 개선되었으며 2018년에는 매분기마다 전년 동기 대비 개선되어 2018년 특별급여 인상 배경이 되었다. 반면에 서비스업의 매출액 대비 영업이

상용직 정액급여와 특별급여  
큰 폭 증가

〈표 1〉 최근 임금 및 근로시간 동향

(단위: 천 원/월, 시간/월, %, 소비자물가지수 2015=100.0)

		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	
사업체 노동력 조사	전체근로자(상용1인 이상 사업체) (상승률)	2,607 (-7.4)	2,744 (5.3)	2,837 (3.4)	2,904 (2.4)	2,991 (3.0)	3,106 (3.8)	3,207 (3.3)	3,376 (5.3)	
	실질임금상승률	-	(3.0)	(2.1)	(1.1)	(2.3)	(2.8)	(1.3)	(3.7)	
	상 용 직	임금총액 (상승률)	2,806 -	2,948 (5.0)	3,046 (3.3)	3,117 (2.3)	3,204 (2.8)	3,331 (4.0)	3,418 (2.6)	3,592 (5.1)
		실질임금상승률	-	(2.8)	(2.0)	(1.0)	(2.1)	(3.0)	(0.6)	(3.6)
		정액급여 (상승률)	2,226 -	2,343 (5.2)	2,433 (3.8)	2,506 (3.0)	2,580 (3.0)	2,668 (3.4)	2,764 (3.6)	2,891 (4.6)
		초과급여 (상승률)	151 -	152 (0.6)	154 (1.3)	170 (10.5)	181 (6.2)	189 (4.2)	190 (0.6)	197 (3.7)
		특별급여 (상승률)	428 -	452 (5.6)	458 (1.3)	440 (-4.0)	443 (0.6)	475 (7.2)	464 (-2.2)	504 (8.5)
		비상용직 임금총액 (상승률)	1,152 -	1,207 (4.8)	1,247 (3.3)	1,253 (0.5)	1,281 (2.2)	1,288 (0.6)	1,353 (5.1)	1,428 (5.5)
경제활동 인구조사	임금총액 (상승률)	2,033 (4.3)	2,109 (3.7)	2,189 (3.8)	2,240 (2.3)	2,304 (2.9)	2,372 (3.0)	2,430 (2.4)	2,558 (5.3)	
부가조사	실질임금상승률	-(0.2)	(1.9)	(2.2)	(0.7)	(2.2)	(2.5)	(0.2)	(4.2)	
소비자물가상승률	4.0	2.2	1.3	1.3	0.7	1.0	1.9	1.5		
실질GDP상승률	3.7	2.3	2.9	3.3	2.8	2.9	3.1	2.7		
근로시간 (월)	전체근로자(5인 이상 사업체) (상승률)	176.6 -	174.8 (-1.0)	172.6 (-1.3)	170.6 (-1.2)	171.5 (0.5)	169.4 (-1.2)	166.3 (-1.8)	163.9 (-1.4)	
	상용직 (상승률)	182.8 -	181 (-1.0)	179 (-1.1)	177.4 (-0.9)	178.7 (0.7)	177.1 (-0.9)	173.3 (-2.1)	171.2 (-1.2)	

주: 1) 고용노동부 「사업체노동력조사」는 2011년부터 조사대상을 종사자 1인 이상으로 확대하고, 조사주기를 분기에서 월로 변경하며, 산업분류를 개편(KSIC 8차 → KSIC 9차)하고 2008년 이후 시계열 연계자료를 재산출함.

2) 고용노동부 「사업체노동력조사」의 임금은 2011년부터 상용근로자 1인 이상 사업체의 전체 근로자 자료이며, 통계청 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월)」의 임금은 임금근로자 전체임.

3) 경제활동인구조사에서 산출한 실질임금상승률은 각 연도 6~8월 소비자물가지수를 이용한 것임.

4) 실질GDP상승률에서 소비자물가지수는 2015=100임.

5) ( ) 안의 수치는 전년대비 증감률.

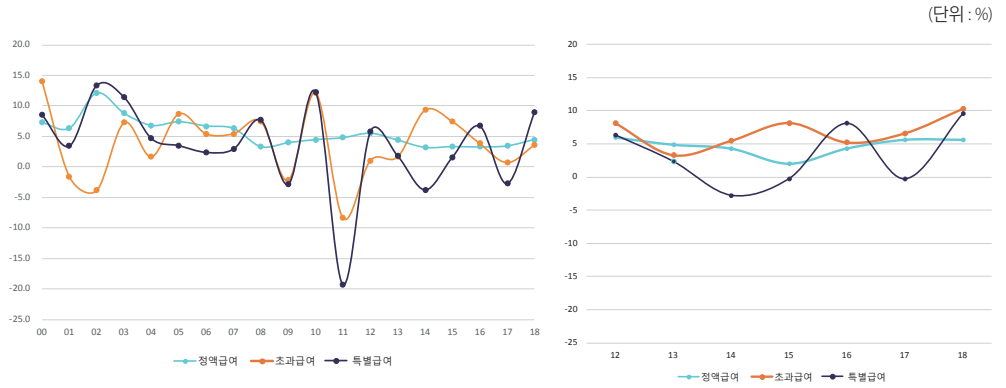
자료: 고용노동부 「사업체노동력조사」, <http://laborstat.moel.go.kr/>

통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월)」 원자료, 각 연도

\_\_\_\_\_, 「가계동향조사」, KOSIS.

한국은행, 「경제통계시스템」, <http://ecos.bok.or.kr/>

[그림 4] 상용직 임금내역별 증가율 추이(좌측: 월평균 기준, 우측: 시간당 기준)



주: 상용근로자 5인 이상 사업체의 상용직 기준임.  
 자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」, <http://laborstat.moel.go.kr/>

<표 2> 상용직의 정액급여·특별급여 증가율 증감에 대한 산업별 기여도(월평균임금 기준)

(단위: %p)

	정액급여			특별급여		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
상용직 임금상승률 증감(전체)	0.4	0.2	1.0	6.6	-9.4	10.7
광업	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
제조업	-0.4	-0.8	0.5	2.6	-4.1	6.2
전기가스	0.0	-0.1	0.1	0.2	-0.6	0.2
하수폐기물	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
건설업	0.5	0.5	0.2	0.6	-0.2	0.3
도소매업	-0.2	0.1	-0.1	1.0	-0.4	-0.2
운수업	-0.1	0.1	0.2	-0.1	-0.3	0.9
숙박음식점업	-0.1	-0.3	0.7	0.2	0.0	-0.1
출판영상	0.2	0.1	-0.2	0.1	0.5	-0.3
금융보험업	0.2	0.0	0.1	-0.3	-0.3	1.4
부동산임대업	0.0	0.0	-0.1	0.0	-0.3	0.3
전문과학등	0.4	-0.2	-0.6	2.3	-2.7	2.2
사업시설등	0.4	-0.2	0.0	-0.2	0.1	-0.1
교육서비스업	-0.5	0.4	0.5	-0.4	0.2	0.0
보건복지서비스업	-0.1	0.7	-0.7	0.5	-0.9	-0.3
예술스포츠	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0
협회단체	0.0	-0.1	0.2	0.1	-0.2	0.2
소계	0.4	0.2	1.0	6.6	-9.4	10.7

주: 1) 상용근로자 1인 이상 사업체의 상용직 기준임.  
 2) 본 표는 상용직 정액급여와 특별급여의 변동에 각 산업의 임금변동이 미치는 영향을 보여주고 있음. 예를 들면 2018년의 경우, 상용직의 정액급여와 특별급여는 전년대비 각각 1.0%p, 10.7%p 상승하였음. 상용직의 정액급여 1.0%p를 상승시키는 데 가장 큰 기여를 한 산업은 숙박 및 음식점업(0.7%p)이고, 상용직의 특별급여를 10.7%p 상승시키는데 가장 큰 기여를 한 산업은 제조업(6.2%p)임을 보여주고 있음.  
 자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」, <http://laborstat.moel.go.kr/>

익률은 2018년 1분기를 제외한 2, 3분기는 전년동기 대비 둔화한 것으로 나타났다.

2018년 수익성 지표가 양호했던 제조업의 특별급여는 전년대비 13.6% 증가했으며, 특히 300인 이상 대규모 사업체에서 25.1% 증가하였다. 반면 2018년 분기별 매출액 대비 영업이익률이 둔화되었던 숙박 및 음식점업의 특별급여는 전년대비 11.5% 감소했으

며, 보건업 및 사회복지서비스업도 8.5% 감소한 것으로 나타났다.

2018년 특별급여가 가장 많이 증가한 산업은 제조업 본사가 포함되어 있는 전문과학 및 기술서비스업(21.6%)이었으며, 다음으로 부동산업 및 임대업(19.9%), 제조업(13.6%), 운수업(12.2%) 순이었다. 특별급여가 전년대비 10.7%p 증가한 데 가장 큰 기여

상용직 정액급여 증가에 대한 큰 기여는 숙박·음식점업, 특별급여 증가에 대한 큰 기여는 제조업

를 한 산업은 제조업(6.2%p 기여, 표 2 참조)이었으며, 다음으로 금융 및 보험업(1.4%p)으로 나타났다.

이 외에도 [그림 4]에서 확인할 수 있듯이 2014년 이후 둔화하고 있던 상용직의 초과급여증가율(월 평균 기준)도 2018년에는 확대되었다(다만, 전체 상용직 초과근로시간은 2017년 연평균 10.1시간에서 2018년 9.5시간으로 감소했다). 상용직 초과급여는 숙박 및 음식점업 부문에서 2017년 22.3% 증가에 이어 2018년에도 28.3%로 증가폭이 가장 컸으며, 이 외 건설업(21.9%), 출판·영상(21.7%) 부문이 평균 상승률(3.7%)을 크게 상회하는 20% 이상 증가하였다. 이들 산업은 모두 초과근로시간도 상대적으로 다른 산업에 비해 많이 증가한 것으로 나타났다.

## 2. 대규모 사업체 임금 큰 폭으로 상승했으나 1분기 특별급여 지급 영향

2018년 임금상승을 사업체 규모별로 보면, 300인 이상 대규모 사업체의 임금상승폭이 크게 확대되었다. 먼저 2017년 사업체 규모별 임금상승률을 보면 중소기업의 임금이 4.6% 상승한 반면 대규모 사업체는 특별급여가 크게 감소하면서 0.5% 상승에 그쳤다. 이는 제조업 부문 대규모 사업체를 중심으로 임금타결이 지연됨에 따라 임금협상 타결금을 포함한 성과성 급여가 2017년에 지급되지 못한 영향이 컸다.

300인 미만 중소기업의 2018년 임금상승률은 전년과 동일한 수준인 4.6%인 반면, 대규모 사

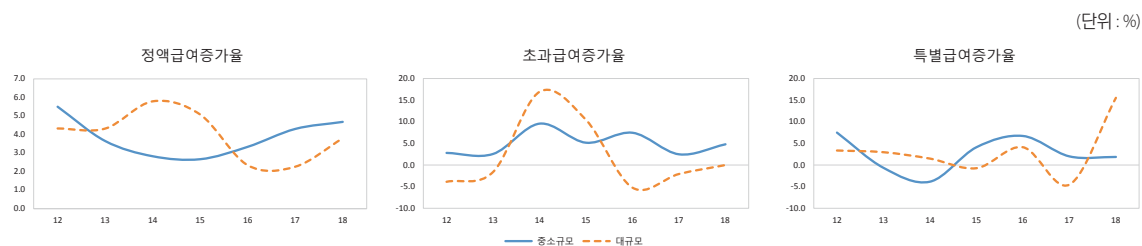
업체의 임금은 6.5%로 전년대비 6.0%p 상승하였다. 대규모 사업체의 임금상승률이 컸던 데는 상용직 특별상여금이 2018년 1사분기에 집중적으로 지급됨에 따라 1사분기 특별급여가 전년동분기대비 42.6% 증가(중소규모 7.3%)하는 등 전년대비 15.7% 상승한 것이 주요인이다. 특히 기타운송장비·자동차관련 대규모 제조업의 2017년 임금협상 타결금이 2018년에 지급된 영향이 컸던 것으로 보인다.<sup>2)</sup> 여기에 더해 2017~2018년 경영 상황이 좋았던 반도체·석유화학·항공운송·금융보험업 관련 대규모 사업체에서 경영 성과금이 다른 해에 비해 크게 지급된 영향도 작용한 것으로 보인다. 이를테면, 대규모 자동차 및 트레일러 제조업의 경우 특별급여가 2017년 -2.8% → 2018년 58.2%로 크게 증가했으며, 기타운송장비제조업(1.6% → 33.0%), 전자부품·통신장비제조업(20.8% → 27.2%), 항공운송업(-1.0% → 26.0%), 금융및보험 관련서비스업(-7.8% → 17.1%)에서 특별급여가 크게 증가한 것으로 나타났다. 한편 2018년 대규모 사업체의 임금상승률(6.0%p)에 가장 큰 기여를 한 임금항목도 상용직의 특별급여(4.8%p)로 분석되었다.

## 3. 최저임금 영향

제조업, 전문과학 및 기술서비스업 등 대규모 사업체는 특별급여 증가가 임금상승의 주요인으로 작용한 반면, 최저임금 미만율(=임금근로자 중 최저임금 미만을 받는 자)이 높은 산업인 숙박 및 음식점업과

대규모 사업체의 큰 폭  
임금상승은 제조업 부문에  
지급된 특별급여 영향이 큼

[그림 5] 사업체 규모별·급여내역별 추이

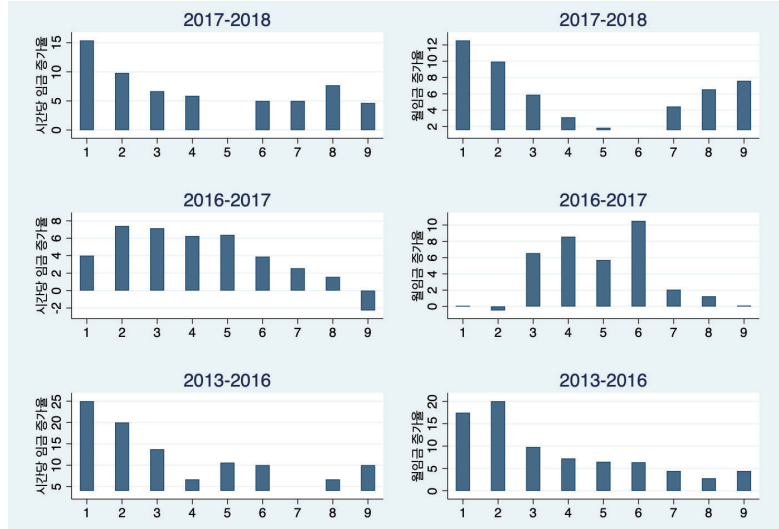


주: 상용근로자 1인 이상 사업체의 상용직 임금총액 기준임.

자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」, <http://laborstat.moel.go.kr/>

2) 사업체 규모별 임금상승률을 분기별로 보면, 2018년 1사분기 대규모 사업체의 임금상승률은 16.2%로 전년동기대비 큰 폭(2017년 1사분기 -0.7%)으로 상승한 반면, 중소기업의 임금상승률은 5.1%로 둔화하였다. 이후 2018년 2,3,4분기에는 중소기업의 임금상승률이 대규모 사업체의 임금상승률에 비해 높은 것으로 확인되었다.

[그림 6] 시간당 임금 분위별(10개 분위) 임금인상률



주: 시간당 임금 기준 분위 구분 후, 시간당 임금증가율은 각 분위 최고임금인상률로 계산, 월임금증가율은 각 분위 평균임금 인상률로 계산.

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 원자료」(각 연도 8월).

사업시설 및 사업지원서비스업의 경우 특별급여보다는 정액급여의 증가가 상대적으로 더 크게 작용한 것으로 나타났다. 최저임금의 인상은 주로 통상적으로 지급받는 임금 항목에 영향을 주기 때문에 정액급여의 인상률이 높아지는 형태로 나타난다.

숙박 및 음식점업의 2018년 임금상승률은 8.1%(시간당 임금 기준 8.6%)로 2011~2017년 기간 평균 2.0%보다 현저히 높아졌다. 이는 상용직의 정액급여가 큰 폭으로 증가한 것(6.3%)과 비상용근로자의 임금이 크게 상승(시간당 임금 기준 11.3%)한 영향으로 보인다. 사업시설 및 사업지원서비스업도 숙박 및 음식점업과 유사한 움직임을 보여주고 있다.

통계청의 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사(8월)」을 이용하여 시간당 임금 기준으로 임금을 10개 분위로 나눠 인상률을 비교해보면, 2017~2018년 사이에는 최저임금 영향을 크게 받는 하위 1, 2분위의 임금인상률이 높고, 그 수준도 각각 15%, 10%로 상당히 높게 나타난다. 그러나 중간으로 갈수록 증가폭이 줄어들며 상위 분위까지 크게 다르지 않은 인상률을 보인다. 월임금도 하위 1, 2분위에서 높으며 각각 12%, 10% 수준으로 높은 인상률을 보인다.

중간으로 갈수록 인상 수준은 떨어지며, 상위로 갈수록 다시 인상률이 커지는 추이를 보인다. 2018년에는 대규모 사업체 임금인상률이 높았는데, 이런 특성을 지니는 일자리는 대체로 임금이 높은 일자리인 특성의 반영일 것이다.

#### 4. 임금상승에 대한 부문별 기여

지금까지 살펴본 2018년의 특징을 기반으로 <표 4>는 임금상승률이 확대되는 데 세부 임금내역이 어느 정도 영향을 주었는지 보여주고 있다. 2018년 임금변동의 가장 큰 특징은 상용직의 정액급여와 특별급여의 증가폭 확대이다. 2017년 임금상승률 대비 2018년의 임금상승률은 2.02%p 더 커졌으며, 이는 상용직 임금의 증가(1.78%p)에 기인하고 있음을 <표 4>에서 확인할 수 있다.

좀 더 세부적으로 정액급여와 특별급여의 변동을 주도한 산업군<sup>3)</sup>을 고려해서 각각의 그룹이 임금상승률 확대에 기여한 정도를 보면(표 5 참조), 2018년 임금상승률 증감(2.02%p)은 최저임금 미만 비중이 높은 산업군의 상용직 정액급여의 증가(1.07%p)

**2018년 두 자릿수  
최저임금인상률은  
최저임금 미만율이 높은  
하위 1, 2분위 임금이 영향**

3) 최저임금 미만 비중이 높은 산업군은 숙박 및 음식점업, 도소매업, 운수업, 임대업, 사업지원서비스업, 사회복지서비스업 등이며, 특별급여 변동이 큰 산업군은 2018년 특별급여증가율이 컸던 제조업 300인 이상 대규모 사업체로서 1차 금속제조업(24), 전자부품(26), 자동차 및 트레일러제조업(30), 기타운송장비제조업(31)이 해당된다.



〈표 3〉 산업별 최저임금 미만율이 임금수준에 미치는 영향

(단위: 100\*%)

	전체	상용	상용	상용	상용	임시일용
	임금총액	임금총액	정액급여	초과급여	특별급여	임금총액
2018년 산업별 최저임금 미만율 ( $\beta_i$ )	0.003*	0.004***	0.003***	-0.014*	-0.005	0.010*
	-0.02	0	0	-0.03	-0.44	-0.02

주: 1) p-value in parentheses, \* p&lt;0.05, \*\* p&lt;0.01, \*\*\* p&lt;0.001

2) 금년도 최저임금이 전년도 시간당 임금보다 높은 비율이 1% 많아질수록 임금수준에 미치는 영향을 의미함.

자료: 고용노동부, 「사업체 노동력조사(근로실태부문)」 원자료, 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」 원자료, 각 연도.

〈표 4〉 임금상승률 증감에 대한 임금내역별 기여도

(단위: %p)

	전체근로자 임금상승률 (T)	전체근로자 임금상승률 증감 (A)	상용근로자 (B)	정액급여 (B1)	초과급여 (B2)	특별급여 (B3)	비상용근로자 (C)
2013	3.42	-1.81	-1.82	-1.22	0.03	-0.63	0.01
2014	2.40	-1.02	-0.83	-0.51	0.44	-0.76	-0.19
2015	3.00	0.60	0.58	0.09	-0.18	0.67	0.02
2016	3.82	0.82	0.76	0.06	-0.11	0.81	0.06
2017	3.26	-0.56	-0.43	0.84	-0.15	-1.13	-0.13
2018	5.28	2.02	1.78	0.32	0.13	1.33	0.24

주: 1) 상용근로자 1인 이상 사업체의 전체근로자 기준임.

2) 가사서비스업, 국제 및 외국기관을 제외한 비농 전산업의 임금상승률 증감에 대한 임금내역별 기여도임.

3) A=B+C 이고, B=B1+B2+B3임.

4) T=금년도 임금상승률(T<sub>t</sub>) - 전년도 임금상승률(T<sub>t-1</sub>).자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」, <http://laborstat.moel.go.kr/>

와 특별급여 변동이 큰 산업군의 상용직 특별급여의 증가(1.03%p)로 대체로 설명되는 것으로 나타난다. 물론 최저임금 미만 비중이 높은 산업군의 정액임금 인상이 모두 최저임금 때문만은 아닐 수 있다. 회귀 분석 모형을 활용해 추정해보면(표 3 참조), 최저임금 인상의 임금인상률에 대한 영향은 대략 0.6%p(=0.3\*2%p)<sup>4)</sup> 내외인 것으로 나타난다.

$$\ln Y_{i,t} = \alpha + \beta_1 mwr_{KSIC,t} 1[t = 2018]_{i,t} + KSICf(t) \gamma + e_{i,t}$$

위의 모형에서  $\beta_1$ 는 2018년 기준 산업별 최저임금 수준에 미치지 못하는 임금근로자의 비율(mwr, 이하 최저임금 미만율)이 1% 증가할수록 상대적으로 변화하는 임금수준( $\ln Y$ )을 의미하며, 산업 및 시계열의 특성( $KSICf(t)$ )<sup>5)</sup>을 고려하였다.

## 5. 근로시간 상한 단축 영향

근로기준법 일부 개정 법률안(이하 주 52시간 근로제)이 2018년 7월 1일부터 시행된 이후 근로시간 상한이 단축되고 이에 따라 초과수당이 감소함에 따라 2019년의 임금에 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다.

매일 고용노동부에서 작성하는 사업체노동력조사 근로실태부문 원자료(2017~2018) 통계를 이용하여 임금에 대한 영향을 추정해 보았다. 이 자료를 통해서 삼중차분모형(Triple Differences)으로 주 52시간 근로제의 근로시간 감소효과를 추정하였다.

주 52시간 근로시간 상한제는 2018년 7월 1일부터 300인 이상 사업체 및 국가, 지자체, 공공기관에 도입된다. 육상운수업을 포함한 특례유지업종 5종은 예외로 두고 있고, 자동차 및 부품 판매업을 포함하여 특례업종에서 제외된 21개 업종은 2019년 7월 1일 이후부터 52시간 상한제가 도입될 예정이다

최저임금의 임금인상률에 대한 영향은 대략 0.6%p

주 52시간 근로시간 상한은 초과근로시간과 초과급여 감소에 영향

4) 분석결과, 최저임금 미만율이 1% 증가할수록 임금수준은 0.3( $\hat{\beta}_1$ )만큼 증가하게 된다. 그러나 2017년에서 2018년 까지 최저임금 미만 비중은 2%p 증가(2017년 13.3%, 2018년 15.5%)했기 때문에 최저임금 인상이 전체적인 임금인상에 미치는 영향은 0.6%p 증가했다고 볼 수 있다.

5) 산업별 더미, 연도별 더미, 시차변수\*산업별 더미, (시차변수)<sup>2</sup>\*산업별 더미를 포함하였다.

〈표 5〉 임금상승률 증감에 대한 최저임금 미만 비중이 높은 산업군과 특별급여 변동이 큰 산업의 기여도

(단위: %p)

	전체근로자 임금상승률 (T)	전체근로자 임금상승률 증감 (A)	최저임금 미만 비중 높은 산업(B)		특별급여 변동이 큰 산업 (C)	이 외 산업 (D)
			상용직 정액급여 (B1)	비상용직 임금 (B2)		
2013	3.42	-1.81	-0.31	-0.01	-0.50	-0.98
2014	2.40	-1.02	0.44	0.07	-0.49	-1.03
2015	3.00	0.60	-0.46	-0.09	0.83	0.32
2016	3.82	0.82	0.10	0.01	0.69	0.03
2017	3.26	-0.56	-0.51	-0.04	-1.23	1.23
2018	5.28	2.02	1.07	0.05	1.03	-0.13

- 주: 1) 상용근로자 1인 이상 사업체의 전체근로자 기준임.  
 2) 가사서비스업, 국제 및 외국기관을 제외한 비농 전산업의 임금상승률 증감에 각 그룹별 기여도임.  
 3) 최저임금 미만 비중이 높은 산업군(B)은 숙박 및 음식점업, 도소매업, 운수업, 임대업, 사업지원서비스업, 사회복지서비스업 등임.  
 4) 특별급여 변동이 큰 산업군(C)은 2018년 특별급여증가율이 컸던 제조업 300인 이상 대규모 사업체로서 1차 금속제조업(24), 전자부품(26), 자동차 및 트레일러제조업(30), 기타운송장비제조업(31)임.  
 5) A=B+C+D이고, B=B1+B2임.  
 6) T=금년도 임금상승률(T<sub>t</sub>) - 전년도 임금상승률(T<sub>t-1</sub>).

자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」, <http://laborstat.moel.go.kr/>

〈표 6〉 근로시간의 특례 유지 및 제외 업종<sup>6)</sup>

특례유지업종 5종	특례제외업종 21종 (2019.7.1. 이후 시행)
49.육상운송 및 파이프라인 운송업, 50.수상 운송업, 51.항공 운송업, 52.기타 운송서비스, 86.보건업	37.하수,폐수 및 분뇨 처리업, 45.자동차 및 부품 판매업, 46.도매 및 상품중개업, 47.소매업:자동차 제외, 521.보관 및 창고업, 55.숙박업, 56.음식점 및 주점업, 59.영상·오디오 기록물 제작 및 배급업, 60.방송업, 611.우편업, 612.전기통신업, 64.금융업, 65.보험 및 연금업, 66.금융 및 보험관련 서비스업, 70.연구개발업, 713.광고업, 714.시장 및 여론조사업 74. 사업시설 관리 및 조경 서비스업, 85.교육서비스업, 87.사회복지 서비스업, 961.미용, 육탕 및 유사 서비스업

주: 숫자는 한국표준산업 분류에 따른 중분류(2자리) 또는 소분류(3자리) 코드.

(표 6 참조). 종사자 규모 300인 이상의 사업장 여부 ( $D1_{i,t} = 1[P_{i,t} \geq 300]$ )와 2018년 7월 이후의 데이터 여부( $D2_{i,t} = 1[t \geq 201807]$ ), 마지막으로 특례유지업종 5종과 특례제외업종 21종을 제외한 나머지 업종 여부( $D3_{i,t} = 1[IND_{i,t} < 52hour]$ )를 더미변수로 두어 3개의 더미변수를 통해서 삼중차분법에서의 정책효과를 추정하였다. 이를 수식으로 표현하면 다음과 같다.

$$Y_{i,t} = \alpha + \beta_1 D1_{i,t} + \beta_2 D2_{i,t} + \beta_3 D3_{i,t} + \beta_4 D1_{i,t} D2_{i,t} + \beta_5 D1_{i,t} D3_{i,t} + \beta_6 D2_{i,t} D3_{i,t} + \beta_7 D1_{i,t} D2_{i,t} D3_{i,t} + T_{Month} + T_{Year} + e_{i,t}$$

여기서 정책효과를 나타내는 계수는  $\beta_7$ 으로  $Y_{i,t}$ 는 전체 근로시간, 상용직 총 근로시간, 초과근로시간, 1

인당 초과수당 등 정책에 의해 영향을 받을 것이라고 예상되는 변수들로 선정하였다. 그 외 휴일, 명절 등으로 월, 연도마다 근로시간이 다르게 나타나는 점을 고려하여 월 및 연도별로 통제해주었다.

분석결과, 주 52시간 상한제가 도입된 결과 상용직의 초과 근로시간이 2.48시간이 감소하면서 상용직 총 근로시간, 전체 근로시간이 3시간 감소하는 효과가 발생하였다(표 7 참조). 그 외 상용직 소정 근로시간이 감소하였으나 통계적으로 유의하지 않았으며, 임시일용직의 근로시간에는 영향을 주지 못했다. 임금총액 가운데 상용직의 초과급여가 약 44천 원 감소하는 효과가 발생하였는데, 상용직의 정액급여 및 특별급여, 임시일용직의 급여에는 영향을 주지 못했다(표 8 참조). 다만, 이상의 분석대상 기간에는 처벌이 유예되어 있어 근로시간 및 임금에 대한 감소효과가 다소 약하게 나타났을 가능성을 배제할 수 없다. 올해 4월부터는 실제 처벌도 시작되고 7월부터는 특례업종에서 제외되는 21개 업종에서도 52시간 상한제가 적용되므로, 근로시간 및 급여의 감소가 2019년에는 현재 나타난 추정치보다 다소 강해질 가능성이 있

6) 사업체노동력 조사표상 산업분류를 중분류까지 제공하고 있다.

7)  $\beta_7$ 가 삼중차분모형에서 정책효과를 나타내는 이유는 다음과 같다.

$$\begin{aligned} (Y|D1=1, D2=1, D3=1, T) &= \beta_1 + \beta_2 + \beta_3 + \beta_4 + \beta_5 + \beta_6 + \beta_7 \\ -(Y|D1=1, D2=1, D3=0, T) &= \beta_1 + \beta_2 + \beta_3 \\ -(Y|D1=1, D2=0, D3=1, T) &= \beta_1 + \beta_3 + \beta_5 \\ -(Y|D1=0, D2=1, D3=1, T) &= \beta_3 + \beta_5 + \beta_6 \\ +(Y|D1=1, D2=0, D3=0, T) &= \beta_1 \\ +(Y|D1=0, D2=1, D3=0, T) &= \beta_2 \\ +(Y|D1=0, D2=0, D3=1, T) &= \beta_3 \end{aligned}$$



〈표 7〉 주 52시간 근로제의 정책효과

	전체 근로시간	상용직 총 근로시간	상용직 소정 근로시간	상용직 초과근로시간	상용직 초과급여
D1 D2 D3	-3.028***	-3.087***	-0.61	-2.477***	-43.820***
	0	0	-0.39	0	0
R-squared	0.044	0.052	0.057	0.009	0.012
Obs(n)	281737	281737	281737	281737	281737

주 : 1) p-value in parentheses, \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

2) 근로시간의 단위는 시간/월, 급여는 천 원/월.

자료 : 고용노동부, 「사업체 노동력조사(근로실태부문)」 원자료, 각 연도.

〈표 8〉 주 52시간 근로제의 정책효과(월임금)

	전체 임금총액	상용 임금총액	상용 정액급여	상용 초과급여	상용 특별급여	임시일용 임금총액
D1 D2 D3	39.164	37.729	39.132	-43.820***	42.417	-10.991
	-0.56	-0.57	-0.36	0	-0.37	-0.83
R-squared	0.012	0.012	0.01	0.012	0.019	0.057
Obs(n)	281737	281737	281737	281737	281737	64083

주 : 1) p-value in parentheses, \* p<0.05, \*\* p<0.01, \*\*\* p<0.001

2) 월임금의 단위는 천 원/월.

을 것으로 보는 것이 합리적이다.

### III. 특성별 상대임금

2018년은 최저임금의 두 자릿수 인상(16.4%)과 근로시간 단축 등에서 파생된 이슈들이 일 년 내내 뜨거웠던 한 해였다. 최저임금의 취지는 근로자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 꾀함으로써 국민경제의 건전한 발전에 이바지한다는 것이다. 이를 위해 사용자에게 일정 수준 이상의 임금을 지급하도록 법적으로 강제함으로써 저임금근로자를 보호하는 제도이다. 2018년 최저임금의 급격한 인상은 20%가 넘었던 저임금근로자의 비중을 18.0%(전년대비 5.8%p 감소)까지 끌어내리는 데 기여한 것으로 나타났다.

그렇다면 2018년 높은 임금상승률은 근로자들의 특성별 상대임금수준에 어떤 변화를 가져왔는지 「사업체노동력조사」와 「경제활동인구조사-근로형태별 부가조사(8월)」를 통해 비교해 보고자 한다. 앞에서 살펴본 2018년 임금상승의 특징은 고용노동부가 사업체를 대상으로 실시하는 「사업체노동력조사」에 근거한 것이다. 통계청에서 실시하는 가구단

위 조사인 「경제활동인구조사-근로형태별 부가조사(8월)」에서 파악된 명목임금상승률은 5.3%로 「사업체노동력조사」의 결과와 동일한 수준이었다.<sup>8)</sup>

먼저 종사상 지위별 상대임금수준(이하 시간당 임금 기준)을 보면, 두 조사 모두에서 비상용직의 상용직 대비 상대임금수준이 2017년에 비해 개선되었다. 「사업체노동력조사」에 의하면 2018년 비상용직의 상대임금수준 69.0%로 비교가능한 2011년 이래 가장 개선된 모습을 보여주고 있다. 「경제활동인구조사」에서도 비상용직의 상대임금수준 56.0%로 전년 대비 개선된 것으로 나타났다. 「경제활동인구조사」에서 파악되는 비정규직의 상대임금수준도 전년대비 개선된 것을 확인할 수 있다.

「사업체노동력조사」에 의하면 2018년 대규모 사업체의 임금증가폭(전체근로자 기준 0.5% →6.5%)이 크게 확대된 가운데 중소기업의 임금상승률은 전년과 동일한 결과 사업체규모별 임금상승률 격차는 2017년 4.1%p에서 2018년 1.9%p로 좁혀졌다. 2017년 제조업 부문 대규모 사업체의 임금협상타결금 지급이 지연되어 대규모 사업체의 임금상승률이 크게 둔화되면서 중소기업의 상대임금수준은 예년에 비해 높은 수준(57.9%)을 기록하였다. 2017년 임금협상타결금이 2018년에 지급되고, 일부

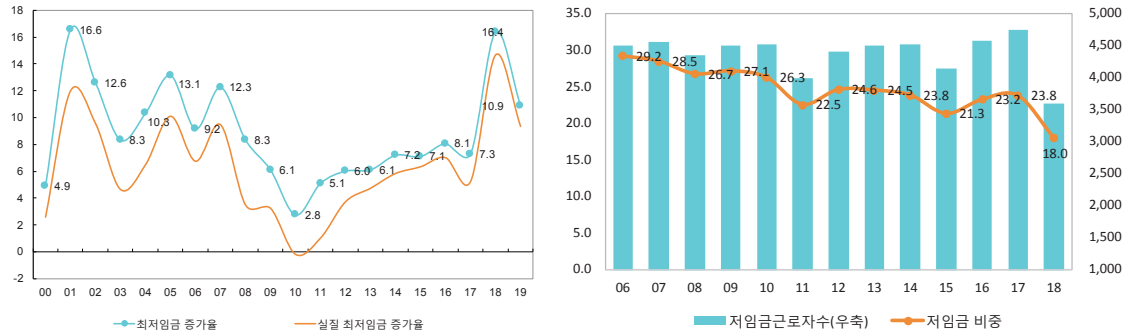
**최저임금의 인상은 저임금  
근로 비중감소에 기여  
(23.8% → 18.0%)**

**중소규모 사업체의 상대임금  
수준은 대규모 사업체의 큰 폭  
임금상승으로 전년수준보다 미흡**

8) 두 조사는 조사대상, 조사시점, 응답자 등의 측면에서 차이가 있다. 「경제활동인구조사(8월 부가조사)」에서는 전체 임금근로자를 대상으로 임금, 4대보험 가입여부, 복지혜택 등 근로실태 등을 조사하며 개인이 응답한 결과이다.

[그림 7] 최저임금증가율·저임금근로자수·저임금근로자 비중 추이

(단위: %, 천 명)



주: 저임금근로자는 평균임금(시간당 임금의 중위값)의 2/3 미만인 임금을 받는 근로자를 의미함.  
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사(8월)」, 원자료, 각 연도.

<표 9> 특별별 상대임금수준 추이

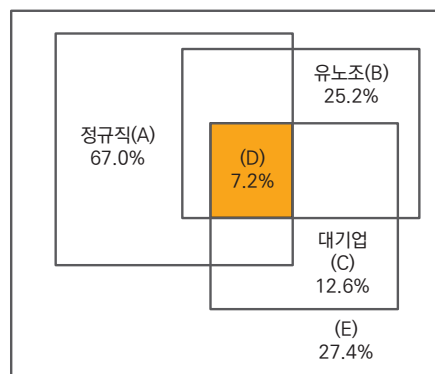
(단위: %)

	사업체노동력조사				경제활동인구조사					
	월평균 임금		시간당 임금		월평균 임금			시간당 임금		
	중소규모 (대규모=100)	비상용직 (상용직=100)	중소규모 (대규모=100)	비상용직 (상용직=100)	중소규모 (대규모=100)	비상용직 (상용직=100)	비정규직 (정규직=100)	중소규모 (대규모=100)	비상용직 (상용직=100)	비정규직 (정규직=100)
2012	56.8	40.9	55.4	57.8	56.5	102.0	56.8	54.9	48.9	64.4
2013	56.6	40.9	55.5	59.4	56.4	104.3	56.2	55.3	49.3	64.8
2014	55.1	40.2	54.5	60.7	56.7	101.9	55.9	56.0	50.5	64.3
2015	54.9	40.0	54.2	62.8	57.7	75.3	54.5	57.2	52.0	65.0
2016	55.6	38.7	54.7	63.9	56.4	77.5	53.5	55.9	52.2	65.4
2017	57.9	39.6	57.2	65.5	59.0	75.9	55.0	59.5	55.4	66.9
2018	56.9	39.8	56.6	69.0	60.4	78.0	54.7	61.5	56.0	67.9

주: 1) 사업체노동력조사는 상용근로자 1인 이상 사업체의 전체근로자 임금총액 기준임.  
 2) 경제활동인구조사는 전체 임금근로자 기준이며, 시간당 임금=월평균 임금/(평소 주당 근로시간\*30.4/7).  
 자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」, <http://laborstat.moel.go.kr/>  
 통계청, 「경제활동인구조사(8월 부가조사)」, 각 연도.

[그림 8] 우리나라 노동시장 구조

(단위: %, 천 명, 천 원, 원)



	D	E
근로자 수	1,452	5,489
월평균임금	424	152
시간당임금	23,643	10,395
근속연수	13.7	2.3
사회 보험	국민연금가입률	98.8
	고용보험가입률	99.7
	건강보험가입률	76.2
복지 수준	퇴직금지급률	99.5
	상여금지급률	97.5
	시간외수당지급률	87.4
	유급휴가수혜율	98.4

주: 'D'는 대기업-유노조-정규직, 'E'는 중소기업-무노조-비정규직에 해당함.  
 자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사(8월)」, 원자료, 2018.

업종의 대규모 사업체에서 경영성과급이 크게 지급됨에 따라 대규모 사업체의 특별급여는 2018년에 크게 증가하였다. 대규모 사업체의 큰 폭의 임금상승률로 중소기업의 상대임금수준은 2017년보다

미흡한 수준으로 나타났다. 반면 「경제활동인구조사」에서는 중소기업의 상대임금수준은 전년 대비 개선되었고, 오랜 기간 50%대에서 횡보했으나 2018년에는 60%를 넘어선 것으로 확인되었다.

〈표 10〉 2019년 경제전망

(단위 : %)

		2018			2019p		
		상반	하반	연간	상반	하반	연간
한국은행 (2019.1)	GDP	2.8	2.5	2.7	2.5	2.8	2.6
	민간소비	3.2	2.5	2.8	2.5	2.7	2.6
	설비투자	1.9	-5.3	-1.7	-2.1	6.3	2.0
	건설투자	-0.1	-7.4	-4.0	-6.1	-0.5	-3.2
	상품수출	2.8	4.9	3.9	2.4	3.8	3.1
	상품수입	2.5	0.9	1.7	0.6	4.0	2.3
	소비자물가	1.3	1.7	1.5	1.2	1.5	1.4
한국노동연구원 (2018.12)	취업자증가율	0.4			0.5p		
	실업률	3.9			3.9p		

주 : p는 전망치임.

자료 : 한국은행, 「2018년 경제전망」 보도자료(2019.1).

한국노동연구원, 「월간 노동리뷰」 2018년 12월호.

다만, 두 조사에서 파악된 특성별 상대임금수준으로 볼 때 우리나라 노동시장의 사업체규모별, 고용형태별(종사장 지위별, 근로형태별) 상대임금의 차이는 여전히 크다. [그림 8]은 노동시장에서 가장 괜찮은 집단이라고 할 수 있는 대규모·유노조·정규직('D')과 상대적으로 가장 열악한 집단인 중소기업·무노조·비정규직('E')이 고용안정성, 복지수준 등에서 확연한 차이가 나타남을 보여준다.<sup>9)</sup>

#### IV. 2019년 임금전망

##### 1. 2019년 거시경제지표 및 노동시장 지표 전망

2018년에 이어 2019년에도 우리나라 경기가 둔화되고 있음을 여러 거시경제지표를 통해 확인할 수 있다. 한국은행(2019.1)은 우리나라를 둘러싼 대내 여건의 변화를 고려할 때 향후 성장전망 경로상 불확실성이 높은 상황으로 보고 2019년 경제성장률을 2018년보다 낮은 2.6%로 전망하였다. 다만 미·중 무역협상에 따른 불확실성이 해소되고, 정부의 확장적 재정정책의 조기 투입으로 내수여건이 개선되고, 각종 경제활성화 정책이 기업의 투자 확대에 이어진다면 경제성장의 상방리스크로 작용하겠지만, 글로벌 무역

분쟁에 따른 수출에서의 적신호, 세계경기의 둔화, 반도체 수요의 약화 등은 경제성장의 위험요인으로 작용할 개연성이 다분히 높다는 것이다.

이에 정부는 경기둔화가 경기침체로 이어지지 않도록 하기 위해 상반기 중에 재정의 60%를 조기 집행함으로써 경기하방 위험에 대비하고 있다. 여기에 2019년 두 자릿수 최저임금인상률(10.9%)은 저임금 근로자의 임금상승요인으로 작용할 개연성이 높다.

이와 같은 경기적 요인, 정부의 경기부양 의지 외에 노사관계요인도 임금상승률을 결정하는 데 중요하게 작용한다. 매년 양대노총과 경총은 임금가이드라인을 제시하고 있다. 경총은 2018년에는 2% 내외 인상을 내놓았으나 2019년에는 별다른 제시를 하지 않고 있는 가운데 양대노총은 2018년 요구안보다 낮은 6~7%대 인상률을 제시하고 있다.

##### 2. 2019년 임금전망

이론적으로 보면, 국민경제 전체로 볼 때 임금상승률을 국민경제생산성 상승률로 측정되는 노동생산성 상승률과 일치시키면 근로자의 기여분만큼 임금상승이 이루어지기 때문에 소득분배도 현재 수준을 유지할 수 있다. 노동소득분배율이 변화하지 않는다고 가정할 경우 생산성 증가에 상응하는 이론임금상

정부는 경기둔화가 경기침체로 이어지지 않도록 재정의 60%를 상반기에 조기 집행함으로써 경기하방 위험에 대비

2019년 경기여건과 주 52시간 상한은 임금상승 제약요인으로, 두 자릿수 최저임금인상률과 일자리 안정자금의 확대는 임금상승 요인으로

9) 「경제활동인구조사(8월 부가조사)」에서는 임금근로자의 근로형태별 임금뿐만 아니라 사회보험, 복지 등 근로조건 등에 대한 조사를 하고 있다. 이런 항목들에서도 사업체 규모별, 근로형태별 격차를 확인할 수 있다.

승률은 실질경제성장률과 소비자물가상승률, 취업자증가율의 관계로 나타낼 수 있다.<sup>10)</sup> 이 경우 2019년 경제 및 노동시장 전망치, 즉 한국은행이 발표한 2019년 경제성장률 전망치(한국은행 2.6%) 및 물가상승률 전망치(한국은행 1.4%), 그리고 취업자증가율 전망치(한국노동연구원 0.5%)가 예상대로 실현될 경우 국민경제 전체적으로는 2019년 임금상승률은 약 3.5%가 된다.

그러나 국민경제 생산성에 근거한 임금인상률이 실제 실현되는 것은 아니다. 2017년에 이어 2018년에도 대규모 기업 수익이 개선세를 이어갔으나 2019년에는 반도체, 석유화학 등 2017~2018년에 임금 인상요인으로 작용했던 대규모 기업 수익성이 떨어질 가능성이 높고, 전반적으로 2019년 경기여건이 좋지 않아 임금인상률 하향 요인으로 작용하고 있기 때문이

다. 여기에 더해 2019년부터 실질화되는 근로시간 상한 단축도 초과근로 억제로 하향 요인으로 작용할 가능성이 크다. 또한, 2019년 공무원임금인상률이 1%대로 둔화한 점 또한 하향 요인으로 작용할 것이다.

다만 2018년에 이어 2019년에도 두 자릿수 최저임금인상률(10.9%)이 적용되는 것은 임금상승요인으로 작용할 것으로 보인다. 이와 같은 임금상승의 상하방 요인을 고려할 때 2019년 임금상승률은 2018년 5.3%보다는 하락한 4.1% 수준이 될 것으로 전망된다. 여기에 고려하지 못한 요인으로, 2018년 말 기아자동차 통상임금 소송에 대한 대법원 판결은 유사사례에 속하는 기업들에 영향을 줄 것으로 예상되는데, 특별급여 형태로 지급될 것이어서 2019년 임금인상률을 높이는 영향으로 작용할 수 있겠다.

2019년 임금상승률은  
2018년 5.3%를  
하회하는 4.1% 수준

10) 완전경쟁시장 및 1차 동차 생산함수를 가정하고 이윤극대화 조건과 노동소득분배율이 일정하다는 가정하에 생산성 임금제에 근거한 이론임금인상률은 '실질경제성장률 + 소비자물가상승률 - 취업자증가율'로 산출될 수 있다.

참고문헌

- 민주노총, 「2019년 민주노총 임금요구안」 보도자료.
- 한국노총, 「2019년 임금인상요구율」 보도자료.
- 한국은행, 경제통계시스템(<http://ecos.bok.or.kr/>), 「기업경영분석」 자료.
- \_\_\_\_\_, 「2019년 경제전망」 보도자료.

※ 본 「KLI 고용·노동브리프」에 수록된 내용은 연구자의 의견이며, 본원의 공식 견해와 다를 수 있음을 밝힌다.