

이 보고서는 2005년 노동부의 임금직무체계혁신  
사업의 일환으로 연구되었음

# 임금직무관련 정보구축 방안

2005. 12.

연구기관 : 한국노동연구원

노동부

## 제 출 문

노동부 장관 귀하

본 보고서를 노동부의 수탁연구과제 『임금직무관련 정보구축 방안』의 최종보고서로 제출합니다.

2005. 12.

한국노동연구원

원장 최 영 기

— 연 구 진 —

연구책임자 : 정진호(한국노동연구원 연구위원)

공동연구자 : 김동우(한국노동연구원 책임연구원)

박의경(한국노동연구원 책임연구원)

## <목 차>

제1장 머리말 .....	1
1. 연구목적 .....	1
2. 연구의 구성 .....	3
제2장 우리나라의 임금정보 생산 및 제공 .....	4
1. 임금관련 조사통계 등 현황 .....	4
2. 임금정보 제공방식 .....	13
제3장 주요 선진국의 임금정보 제공방식 .....	17
1. 미 국 .....	17
2. 일 본 .....	22
3. 기 타 .....	28
제4장 임금정보 수요분석 및 제공방안 검토 .....	30
1. 임금정보 수요분석 .....	30
2. 임금정보 제공방안 검토 .....	34
제5장 맺음말 .....	39
부록 1: 임금정보 수요파악을 위한 설문지 .....	41
부록 2: 임금구조기본통계조사 조사표 및 설명서 .....	43
참고문헌 .....	47

## <표 목 차>

<표 2-1> 임금관련 주요 조사통계(정부) .....	4
<표 2-2> 소규모사업체근로실태조사의 변천 .....	9
<표 3-1> 일본의 주요 임금관련 조사통계 .....	24
<표 3-2> 일본의 임금경향치 .....	25
<표 3-3> 직종별 자격등급 및 임금수준 .....	27
<표 3-4> 유럽사용자연합 임금표(룩셈부르크 가상사례) .....	29
<표 4-1> 임금정보수요 부가조사 표본 개요 .....	31
<표 4-2> 임금정보원천별 활용경험 및 만족도 .....	31
<표 4-3> 가장 많이 활용하거나 필요로 하는 기업특성별 임금정보 .....	32
<표 4-4> 가장 많이 활용하거나 필요로 하는 근로자특성별 임금정보 .....	33
<표 4-5> 임금구조기본통계조사의 직종별 분포 .....	37
<표 4-5> 임금구조기본통계조사의 직종별 분포(계속) .....	38

## 그림 목차

[그림 2-1] 노동부의 노동통계 Site Map .....	13
[그림 2-2] 임금정보 입력양식(Payopen) .....	15
[그림 2-3] 임금정보 출력양식(Payopen) .....	16
[그림 3-1] 미국 노동통계국 Wage Query System-1 .....	18
[그림 3-2] 미국 노동통계국 Wage Query System-2 .....	19
[그림 3-3] 미국 노동통계국 Wage Query System-3 .....	19
[그림 3-4] 미국 Salary.Com 임금정보 출력양식 .....	22

# 제1장 머리말

## 1. 연구목적

- 현재 기업의 효율적인 임금관리 및 노사간 합리적인 임금교섭을 위한 시의 적절한 양질의 임금정보는 제대로 제공되고 있지 않다는 평가가 일반적임.
  - 노사 당사자들이 가장 많이 활용하거나 필요로 하는 세부적인 임금정보에 대한 접근이 그다지 용이하지 않음. 그런데 정부가 제공하고 있는 임금정보는 주로 시계열 집계자료의 형태로서 각종 조사통계의 평균치(means)만을 활용하고 있음.
  - 객관적으로 다소 신뢰할 수 없거나 또는 대기업에 편향된 임금정보가 시장에서 유통되고 있음. 이와 같은 임금정보의 제약 때문에 효율적이고 공정한 임금관리 및 임금교섭이 그다지 용이하지 않음.
- 통계적 대표성이 높은 양질의 임금정보를 신속하게 집계·가공하여, 노사 양당사들이 저렴한 탐색비용으로 활용할 수 있도록 임금정보 제공을 위한 공적서비스 기능이 강화되어야 함.
  - 비록 임금정보를 생산하기 위한 조사(및 행정)통계는 크게 부족하지는 않지만, 생산된 이들 원자료는 집계자료 형태로서 보고서 발간(및 통계사이트 등재) 이외에 그다지 활용되고 있지는 않음.
  - 본 임금직무혁신센터에서는 국내외 임금정보 제공방식을 분석하고 우리나라 임금인사담당자의 의견을 수렴하여 임금정보에 대한 최종수요자의 수요에 가장 부합하는 형태로 점진적으로 임금정보를 제공하고자 함.

○ 특히 Online 전자매체를 통한 보다 객관적이고 신속한 임금정보의 제공이 요구되고 있음. 이를 충족시키기 위한 임금직무혁신센터의 잠정적인 구상은 현재 다음과 같음.

- 현재 정부에서 생산되고 있는 각종 임금관련 조사(및 행정)통계는 통계적 대표성이 높지만, 생산된 원시자료를 최종 수요자의 수요에 부합하도록 가공하는 활용의 부가가치는 매우 낮음. 현재 정부의 임금통계는 주로 시계열 집계자료 형태로 발표되어 개별 경제주체의 특성화된 수요를 즉각적으로 충족시키지 못함.

- 한편 민간에서 생산되고 있는 임금정보는 개별 경제주체의 특성화된 수요를 어느 정도 충족시킬 수 있지만, 통계적 대표성이 다소 결여되어 있거나 임금정보를 획득하는데 많은 비용을 요구하는 임금정보를 제공하고 있음.

- 본 임금직무혁신센터에서는 통계적 대표성이 확보된 정부의 각종 임금관련 조사통계 원자료를 최종수요자의 수요에 부합하도록 가공한 임금정보를 추가적인 비용을 지불하지 않고 신속하게 활용할 수 있도록 지원하고자 함.

○ 이와 같은 임금정보화 사업의 기대효과는 다음과 같음.

- 시의 적절한 양질의 임금정보의 제공으로 객관적 사실관계의 진위여부를 둘러싸고 발생하는 노사간의 불필요한 마찰을 최소화함.

- 시장임금에 대한 객관적인 정보의 제공으로 해당 기업의 전반적인 임금수준 및 내부 임금격차의 적정성을 평가할 수 있도록 함.

- 이와 더불어 정부의 임금관련 조사통계를 최종수요자의 수요에 부합하도록 설계함으로써 그 활용성을 제고시킴. 또한 인적자원관리 우수사례를 발굴·보급함으로써 공정하고 합리적인 임금직무체계를 확산시킴.

## 2. 연구의 구성

- 본 연구에 포함되는 연구주제는 다음과 같음.
- 우리나라에서 현재 생산·제공되는 각종 임금관련 조사통계 및 임금정보의 제공 방식은 어떠한가?(제2장).
  - 임금관련 조사(및 행정)통계를 조사기관에 따라 세분하고 이를 조사대상, 조사항목 등의 측면에서 어떠한 특성을 지니고 있는가?
  - 이와 같이 생산된 임금자료가 어떠한 방식으로 제공되고 있는가? 이를 주요 유형별로 세분하면 각각의 특징은 어떠한가?
- 주요 선진국의 통계당국(통계청, 노동부 등), 민간업체 등에서 생산·제공하고 있는 주요 임금정보 및 관련된 기관들의 역할은 어떠한가?(제3장).
  - 미국, 일본, 유럽 등에서 노동시장에서 활용되는 임금정보는 어떻게 생산되고 어떠한 형태로 제공되고 있는가?
  - 이와 더불어 임금·인사제도에 대한 시의성있는 정보를 정기적으로 제공하고 있는 주요 기관들의 임금정보와 관련된 역할은 어떠한가?
- 현재 우리나라 기업의 임금인사담당자의 임금정보 활용경험, 만족도 등 전반적인 활용실태는 어떠한가? 현재의 임금정보 수요형태를 고려하면 어떠한 수준까지 임금정보를 제공할 수 있는가?(제4장).

## 제2장 우리나라의 임금정보 생산 및 제공

- 본장에서는 현재 우리나라에서 생산되어 제공되는 임금정보를 살펴보고자 함. 이를 위하여 우선, 임금관련 조사통계의 현황을 살펴보고 다음으로, 생산된 임금자료가 어떠한 방식으로 제공되고 있는가를 살펴보고자 함.

### 1. 임금관련 조사통계 등 현황

- 이하에서는 현재 실시되고 있는 임금관련 조사통계를 조사기관에 따라 정부 및 민간으로 세분하고 이를 조사대상, 조사항목 등의 측면에서 살펴보고자 함.

#### 가. 정부의 조사통계

- 임금에 대한 정보는 통계청의 가구조사와 노동부의 사업체조사를 통하여 수집·집계되고 있음. 현재 실시 중인 임금에 관한 주요 조사통계는 <표 2-1>과 같음.

<표 2-1> 임금관련 주요 조사통계(정부)

조사단위		작성기관	주요 조사통계
가구조사	가구	통계청	가계조사, 가구소비실태조사
	개인	"	경제활동인구(부가)조사
사업체조사	사업체	노동부	매월노동통계(특별)조사, 기업체노동비용조사, 임금교섭타결현황조사
	개인	"	임금구조기본통계조사, 소규모사업체근로실태조사, 사업체근로실태조사

- 이들 조사통계 중에서 임금정보화와 관련하여 가장 적합한 조사통계는 사업체조사로서 최종적인 조사단위가 개인인 노동부의 임금구조기본통계조사, 소규모사업체근로실태조사, 사업체근로실태조사 등임.

- 그러나 이하에서는 사업체별 집계자료를 조사하고 있는 순수 사업체조사뿐만 아니라 주요 임금관련 조사통계의 특성을 살펴보고자 함.

#### ○ 가계조사 및 가구소비실태조사

- 가계조사(2002년까지 도시가계조사): 전국에 거주하고 있는 2인 이상 가구를 대상으로 매월 가구의 수입과 지출에 관한 사항, 가구주 및 배우자에 관한 사항, 가구원에 관한 사항, 주거에 관한 사항 등을 조사하고 있음.
- 가구소비실태조사: 소규모 표본조사인 도시가계조사에서 파악하지 못하고 있는 1인 가구와 16개 시도별 자료의 범위를 포함하여 가구소득 분포 및 소비수준, 가구 내구재 보유현황과 저축, 부채 등에 관한 종합적인 가계실태를 조사하고 있음.
- 비록 이들 조사통계에서 가구단위 또는 가구원별(주로 가구주) 근로소득인 임금이 집계되고 있지만, 임금 이외의 각종 근로조건은 거의 조사되고 있지 않음.

#### ○ 경제활동인구부가조사

- 취업, 실업, 노동력 등과 같은 인구의 경제적 특성을 조사하여 노동공급, 노동투입, 고용구조, 가용노동시간 및 인력자원의 활용정도 파악, 고용 창출 등을 위한 정부정책 입안 및 평가자료를 제공함을 목적으로 함.
- 본조사에서는 매월 15일이 포함된 1주년을 대상으로 전체 35개 항목에 대하여 조사하고 있음. ①인적항목 : 가구원 관리번호, 가구주와의 관계, 성별, 생년월일, 교육정도, 혼인상태, ②확인항목 : 활동상태, 취업여부, 일시휴직 여부 및 이유, 1주간의 구직 여부, 4주간의 구직여부, ③세부항목 : 부업 소유여부, 취업시간, 36시간미만 일한 이유, 추가취업 및 전직희망여부, 추가취업 가능여부 및 추가취업 가능 시기, 추가취업 탐색여부, 취업가능성 여부, 구직경로, 구직기간, 희망고용형태, 희망근무형태, 취업제의여부, 미취업 사유, 취업희망유무, 취업 가능성여부, 비구직이유, 지난 1년간 구직경험여부 및 최근의 구직 시기, 전직유무 및 이직시기,

이직사유, 산업, 직업·종사자규모, 종사상의 지위, 취업시기, 고용계약여부 및 계속 근무가능여부 등

- 한편 근로형태에 관한 부가조사에서는 임금근로자에 대한 세부분석 및 파견근로, 용역근로, 특수고용형태(독립도급근로), 가정내근로(재택근로) 등 다양한 근로형태에 대한 실태 및 규모를 파악하여 노동관련 정책 및 연구에 활용함.
- 특히 근로형태부가조사는 2001년 8월 이후 매년 8월에 정례적으로 이루어지고 있으며, 2005년 8월의 조사항목은 18개로서 다음과 같음. 계약반복갱신여부, 단기근로여부, 계속근로 가능여부 및 계속근로 가능사유, 향후기대 근속기간, 근속기간 제한이유, 근로시간 형태, 임금 지급업체, 실제 근무 사업체(장), 특수고용형태 근로여부, 주로 일한 장소, 지난 주 일자리 취업동기, 사회보험 가입여부, 퇴직금 등 수혜여부, 근로계약서 작성여부, 노동조합 가입여부, 임금산정형태, 3개월간 월평균임금, 주5일 근로제 실시여부 등임.

#### ○ 매월노동통계(특별)조사

- 매월노동통계조사: 사업체의 임금, 근로시간 및 노동이동 동향과 변동실태를 매월 조사하여 고용 및 임금정책의 기초자료를 제공함을 목적으로 함. 이전의 매월근로자임금조사」와 「노동이동조사」와 통합되어 「매월노동통계조사」로 개편됨.
- 조사대상은 “비농 민간부문”으로 표준산업분류에 의한 농림업(A), 어업(B), 공공행정·국방 및 사회보장행정(N), 가사서비스업(S), 국제 및 외국기관(T) 부문을 제외한 전산업. 1999년 1월 이후 상용근로자 10인 이상에서 5인 이상 사업체로 조사대상을 확대함.
- 주요 조사항목은 고용형태별 근로자수와 전월말 및 당월말 상용근로자수, 상용근로자의 노동이동(채용자수, 퇴직자수), 근로일수, 근로시간수, 정액급여, 초과급여, 특별급여 등 급여수준

- 매월노동통계특별조사: 16개 시·도별 임금, 근로시간 및 노동이동 동향을 파악하여 지역별 고용 및 임금정책의 기초자료로 제공함을 목적으로 함. 조사대상 및 조사항목은 매월노동통계조사와 동일함.
- 이들 조사통계에서 임금 등은 개인별 자료가 아닌 사업체별 집계자료(aggregate data)로 조사됨에 유의하여야 함.

#### ○ 기업체노동비용조사

- 기업에 대하여 사용자가 근로자를 고용하여 발생하는 모든 비용의 종류 및 금액 등을 파악하여 노동정책의 입안자료는 물론 기업의 근로자 복지후생증진을 위한 기초자료를 제공함을 목적으로 함.
- 조사대상은 현재 상용근로자 10인 이상 비농 민간부문의 “기업체”로서 1983~1998년의 상용근로자 30인 이상에서 1999년 이후 10인 이상으로 조사가 확대됨.
- 주된 조사항목은 ①임금과 관련한 항목으로 급여지급연인원, 현금급여총액(정액 및 초과급여, 상여금 등 특별급여), 현물지급의 비용, 퇴직금 등의 비용, 모집비, 교육훈련비, ②임금 이외의 비용에 관련된 항목으로 법정복리비(건강보험료, 산재보험료, 국민연금, 고용보험료, 장애인고용촉진기금, 기타 법정복리비) 및 법정외 복리비(주거, 의료·보건, 식사, 문화·체육·오락, 보험료 지원금, 학비보조, 근로자휴양, 사내근로복지기금출연금, 보육비지원금) 등
- 이 조사통계 또한 개인별 자료가 아닌 기업체별 집계자료로 조사되고, 이를 근로자수로 나누어 근로자 1인당 평균 각종 노동비용이 산출됨.

#### ○ 임금교섭타결현황조사

- 임금교섭을 위한 지도 및 임금정책 수립에 활용하고, 노사간의 원활한 임금교섭에 필요한 기초자료로 활용함을 목적으로 함. 이전의 행정통계에서 1998년 이후에 조사통계로 전환됨.

- 임금에 관한 다른 조사통계와는 달리 임금상승률이 집계되지 않고 협약임금인상률이 직접적으로 조사되고 있음.
- 조사대상은 상시 근로자 100인 이상 민간 부문의 기업으로서 임금교섭의 특성상 연중 조사가 진행되는데, 임금협상 타결후 10일 이내에 조사표에 직접 기입하는 방식으로 조사가 실시됨.
- 주된 조사항목으로 ①사업체 특성과 관련된 항목으로 사업체(산업, 근로자수 등), 노동조합(단위노조명칭, 상급노조명칭, 조합원수 등), 임금교섭(타결방식, 교섭기간, 교섭회수, 쟁의행위일수 등), 임금 및 단체협약 유효기간, 최초 제시 및 요구율 등, ②임금타결내용과 관련된 항목으로 기본급, 통상적수당, 정기상여금, 기타수당, 기타 금품 등의 타결 전후의 수준 및 통상임금·임금총액 기준 인상률 등

#### ○ 임금구조기본통계조사

- 근로자의 임금·근로시간 등 각종 근로조건에 관한 사항을 직종 및 산업별로 조사·파악함으로써 제반 경제시책과 임금정책을 위한 기초자료를 제공함을 목적으로 함. 1968년 이후 실시된 「직종별임금실태조사」는 1992년 이후 「임금구조기본통계조사」로 조사명칭이 변경됨.
- 조사대상은 상용근로자 5인 이상 민간부문으로 한국표준산업분류에 의한 공공행정·국방 및 사회보장행정, 가사서비스업, 국제 및 기타 외국기관 부문을 제외한 전산업임. 참고로 1999년 이후 상용근로자 10인 이상에서 5인 이상으로 조사대상을 확대하고, 그 동안(1983~1998년) 제외되어 왔던 농림어업도 조사대상에 다시 포함됨.
- 주된 조사항목은 2005년 현재 사업체조사표에서 ①사업체에 관한 일반적인 사항(명칭, 주소, 생산품명, 사업체형태, 경영형태, 고용형태·성별 근로자수, 기업전체 근로자수, 노조조직 유무 등), ②근무형태에 관한 사항(교대제 실시 여부, 1일 정상조업시간, 주당 정상조업일수, 탄력적 근로시간제 실시 여부), ③지난 1년간 임

금인상에 관한 사항(타결 및 시행일자, 전년대비 임금인상율, 임금인상 기준), ④ 전년도 연간특별급여에 관한 사항(상여금종류, 지급률, 지급기준)임.

- 한편 개인조사표에서 ①개인적 속성에 관한 사항(성명, 성, 혼인상태, 학력, 출생연월 등), ②직무에 관한 사항(근무형태, 입사연월, 경력년수, 직급, 직종소분류, 자격종 등), ③근로일수 및 근로시간에 관한 사항(정상근로일수, 휴일근로일수, 정상근로시간, 초과근로시간), ④임금에 관한 사항(임금산정기준, 임금기준액, 기본급, 통상적수당, 기타수당, 초과급여, 전년도 연간특별급여액 등)을 조사항목으로 하고 있음.

○ 소규모사업체근로실태조사

- 조사목적은 임금구조기본통계조사와 동일함. 1994년 이후 매년 1회 실시되고 있는데, 조사대상 사업체규모 및 그 명칭을 거듭 변경하여 1999년 이후에는 상용근로자 상용근로자 1~4인 비농 민간부문을 조사대상으로 하고 있음. 따라서 임금구조기본통계조사와는 달리 농림어업이 조사대상에서 제외되어 있음.

<표 2-2> 소규모사업체근로실태조사의 변천

	조사대상	조사기준기간	조사명칭
1994 ~ 1997년	상용근로자 5~9인 비농 민간 전산업	10월 급여계산기간	「영세규모사업체근로실태조사」
1998년	상용근로자 1~4인 및 상용근로자 5~9인 비농 민간 전산업	9월 급여계산기간	「영세규모사업체근로실태조사」
1999년 이후	상용근로자 1~4인 비농 민간 전산업	10월 급여계산기간 (단 2001년은 6월)	「소규모사업체근로실태조사」

- 주된 조사항목은 2005년 현재 사업체조사표에서 ①사업체에 관한 일반사항(명칭, 생산품명, 사업체형태, 고용형태·성별 현재 근로자수 및 입직·이직자수), ②부가급여에 관한 사항(퇴직시 퇴직금 지급여부, 휴일·휴가 실시 상황), ③지난 1년간 임금인상에 관한 사항(임금인상여부, 전년대비 임금인상율, 임금인상 기준), ④전년도 연간특별급여에 관한 사항(지급여부, 지급률, 지급회수, 지급기준)을 조사항목으로 하고 있음.

- 한편 개인조사표에서 ①개인적 속성에 관한 사항(성명, 성, 학력, 연령 등), ②직무에 관한 사항(입직경로, 근속년수, 경력년수, 직종중분류), ③근로일수 및 근로시간에 관한 사항(정상근로일수, 휴일근로일수, 정상근로시간, 초과근로시간), ④임금에 관한 사항(임금산정기준, 정액급여, 초과급여, 전년도 연간특별급여액 등)을 조사항목으로 하고 있음. 즉 소규모사업체근로실태조사의 개인조사표는 임금구조기본통계조사와 거의 유사하지만, 조사상의 제약으로 조사항목이 약간 단순화되어 있음.

#### ○ 사업체근로실태조사

- 근로자 1인 이상 사업체에 종사하고 있는 정규근로자와 다양한 형태의 비정규근로자에 대한 임금 및 근로시간 등 근로조건실태를 파악하여 고용정책의 기초자료로 활용함을 목적으로 함.
- 이는 2002년 5월 노사정위원회의 「비정규직근로자대책특별위원회」에서 합의되어 실시된 비정규근로실태조사가 2003년 이후에 현재와 마찬가지로 사업체근로실태조사로 그 명칭이 변경됨.
- 조사대상은 민간부문의 모든 임금근로자임. 따라서 정규직 5인 이상 및 정규직 1~4인 사업체를 조사대상으로 하는 임금구조기본통계조사 및 소규모사업체근로실태조사에 비하여 모든 규모의 비정규직 근로자도 조사대상에 포함하고 있음. 그러나 정부부문의 공무원 및 이에 종사하고 있는 민간근로자는 여전히 조사대상에서 배제되어 있음.
- 주된 조사항목 중에서 사업체조사표는 2005년 현재 임금구조기본통계조사의 사업체조사표에 비하여 사업체인력현황(고용형태·성별 근로자수)이 추가되어 있음. 그리고 개인조사표도 임금구조기본통계조사의 개인조사표에 비하여 고용형태, 고용계약기간, 사회보험 가입여부, 부가급여 적용여부, 노동조합 가입여부 등이 추가되어 있음. 요컨대, 임금구조기본통계조사에 비하여 고용형태별 근로조건을 파악할 수 있는 몇가지 항목이 추가되어 있음.

## 나. 민간기관의 조사통계

○ 민간기관의 임금에 관한 조사통계로 현재 한국경영자총협회의 임금조정실태조사, 중앙고용정보원의 산업·직업별 고용구조조사(OES), 한국노동연구원의 한국노동패널조사(KLIPS) 등이 있음.

### ○ 임금조정실태조사

- 국내기업 근로자의 초임급 수준을 조사하고, 임금조정의 주요 특징을 분석함으로써 기업경영의 실무 및 정책자료를 제공하는데 그 목적이 있음. 이 조사는 1976년 이후 매년 1회 실시되고 있음.

- 조사대상은 상용근로자 100인 이상 제조업(D), 건설업(F), 도매 및 소매업(G), 운수창고업(I), 통신업(J), 금융 및 보험업(K)임. 주된 조사항목은 ①산업별·규모별 임금인상률, ②직급별·학력별 초임급 수준, ③임금조정의 기준 및 결정방식, ④임금교섭의 타결과정, ⑤임금조정 결과에 대한 기업의 평가 등임.

- 한편 한국 경총에서는 주요 기업의 임금표를 직종대분류별 직급·체류년수별 임금수준을 매년 발표하고 있음. 이는 현재 실시되고 있지 않는 대한상공회의소의 근로자모델별 임금조사의 분석결과와 유사함.

### ○ 산업·직업별 고용구조조사(OES)

- 2001년 이후 매년 1회 실시되고 있으며 전국의 약 5만 표본가구를 대상으로 산업·직업별 취업자수와 근로소득 등을 조사하고 있음. 특히 경제활동인구조사 등 가구조사에서 파악되지 않던 각종 근로조건이 비교적 많이 조사되고 있음.

- 통계청의 경제활동인구부가조사와 더불어 산업·직업별 고용구조조사는 사업체조사에서 제대로 포착되지 않는 각종 형태의 비정규직 임금정보를 제공하고 있음.

○ 한국노동패널조사(KLIPS)

- 비농촌지역에 거주하는 한국의 가구와 가구원을 대표하는 패널표본구성원(5,000 가구에 거주하는 가구원)을 대상으로 1년에 1회 경제활동 및 노동시장 이동, 소득활동 및 소비, 교육 및 직업훈련, 사회활동 등에 관하여 추적 조사하는 종단면 조사로 1998년 이후 실시되고 있음.
- 이 조사통계에서도 다른 가구조사 예컨대, 경제활동인구부가조사, 산업·직업별 고용구조조사와 마찬가지로 임금정보도 조사하고 있음. 그러나 이들 가구조사는 표본의 크기가 한정되어 있기 때문에 세부적인 임금정보를 제공하는데 일정한 제약이 있음.

다. 민간기업의 수시집계

- 앞서 살펴본 바와 같이 각종 조사통계는 표본추출방법에 따라 추출된 표본 근로자를 일정 시점(또는 기간)을 기준으로 조사함. 이에 반하여 영리를 추구하는 민간기업은 다음과 같은 방식으로 임금정보를 수시로 수집·갱신하고 있음.
- 첫째, 인적자원관리 컨설팅기업(예; Mercer, Hay 등 다국적 기업 및 MGT 등 국내 기업)은 유료 회원으로 등록한 개별 기업의 임금정보를 수집·집계하고 이를 회원 또는 비회원 기업에게 유가로 제공하고 있음.
- 둘째, Online 정보업체(예; Payopen, Wageindicator 등)에서도 주로 무료 회원으로 등록한 개별 근로자의 임금정보를 수집·집계하고 이를 제공하고 있음.
- 그러나 이와 같은 방식으로 수집된 임금정보는 회원으로 등록한 기업 또는 개인의 정보에만 한정되기 때문에 특정 부문(예; 대기업)으로 편향될 수 있기 때문에 임금정보의 통계적 대표성을 확보하기가 전반적으로 용이하지 않음.

## 2. 임금정보 제공방식

- 앞서 살펴본 바와 같은 방식으로 생산된 임금정보는 Offline의 종이매체, Online의 전자매체를 통하여 다양하게 제공되고 있음. 이하에서는 특히 Online 즉 internet으로 제공되고 있는 임금정보에 한정하여 주요한 특징을 살펴보고자 함.

### 가. 정부 및 민간기관

- 정부 및 민간기관이 조사통계를 통하여 집계한 각종 임금정보는 주로 시계열 집계자료의 형태로 「… 보고서」에 게재되거나 이를 통계생산기관의 Home Page에 등재하는 형식으로 제공되고 있음.
  - 실제로 거의 대부분 「… 보고서」에 게재된 내용이 해당 기관의 Home Page에 그대로 등재되고 있음. 예컨대, 현재 우리나라에서 가장 대표적인 임금정보 제공 기관인 노동부의 노동통계 Home Page를 살펴보다도 Internet에서 제공되는 임금정보는 「… 보고서」와 사실상 동일함.

[그림 2-1] 노동부의 노동통계 Site Map

조사통계	노동행정통계	통계표준분류	알림마당
매월노동통계 임금구조기본통계 기업체노동비용 노동력수요동향 소규모사업체근로실태 사업체노동실태현황	고용통계보험 산재보험통계 해외노동통계	직업분류검색 직업분류(2000, 1월 기준) 직업분류(1991, 9월 기준) 산업분류(2000, 1월 기준) 산업분류(1991, 9월 기준)	Focus On 공지사항 보도분석 관련기관 홈페이지 타기관 통계정보 게시판
노동통계소개	통계표준분류	조사표다운 및 제출	온라인 간행물
노동통계 홈페이지 소개 노동통계 소개 노동통계 담당관실 소개	홈페이지 이용안내 자주하는 질문 노동통계 관련 브리핑 주요 경제 지표 자주찾는 통계자료	조사표 다운받기 조사표 업로드 Mailing Service 검색 통계용어 통계법	매월 노동통계 임금구조 기본통계 기업체 노동비용 노동력 수요동향 소규모사업체 근로실태 임금시계열 설문조사

- 이는 현재 미국의 노동통계국이 노동통계 Home Page와는 별도로 Wage Query System을 운용하는 것과 현저한 격차를 보임<sup>1)</sup>.

## 나. 민간기업

- 정부 및 민간기관과는 달리 영리를 추구하는 민간기업은 다양한 매체를 통하여 임금정보를 무료가 아닌 유료로 판매하고 있음.
- 우선, 인적자원관리 컨설팅기업(예; Mercer, Hay 등 다국적 기업)은 일반적으로 다양한 매체를 통하여 임금정보를 유료로 판매하고 있음.
  - 예컨대, Mercer는 Global Pay Summary(GPS) 및 Pay Monitor를 통하여 전세계(아시아-오세아니아, 유럽, 미주 약 40개국 이상)의 주요 기업의 임금정보를 수집·집계하고 이를 회원 또는 비회원 기업에게 유가로 판매하고 있음. 다국적 기업과 경쟁관계에 있는 국내의 우수 대기업들은 이들 임금정보를 활용하고 있음.
- 그러나 인적자원관리 컨설팅기업이 제공하는 임금정보는 중소기업이나 개인이 부담하기엔 구입비용이 만만치 않음. 따라서 상당수의 임금정보 수요자들은 통계적 정확성이 다소 낮지만, 저렴한 비용으로 접근할 수 있는 Online 정보업체(예; Payopen)의 임금정보를 활용하는 것으로 보임.
  - 특히 회원에게는 특정 기업의 직급별 초임급 및 상여금 뿐만 아니라 추가적으로 직종, 산업, 규모, 학력, 경력년수, 성, 연령계층별 임금정보도 제공하고 있음. 최종 수요자가 파악하고자 하는 그러나 정부에서 결코 제공할 수 없는 특정한 기업의 임금정보를 제공하고 있음.
  - 그러나 수집된 임금정보가 주로 개별 근로자의 보고에 근거하고 있기 때문에 사업체조사를 통한 정부-민간기관의 조사통계 및 컨설팅기업의 임금정보에 비해서 다소 그 정확성이 낮음.

1) 이에 대한 보다 구체적인 내용은 제3장 참조.

[그림 2-2] 임금정보 입력양식(Payopen)

➔ **연봉정보 제공**

- 회원님께서 제공해주신 자료는 관리자 승인을 통해 소중히 관리됩니다.

\* 는 필수 항목입니다.

* 회사명	<input type="text"/>								
업종	업종선택 <input type="button" value="v"/>								
대표자명	<input type="text"/>	지역	지역선택 <input type="button" value="v"/>						
회사형태	일반 <input type="button" value="v"/>			종업원수	<input type="text"/> 명				
근무시간	<input type="text"/> 부터 ~ <input type="text"/> 까지	근무형태	전일제 <input type="button" value="v"/>						
주소	<input type="text"/> - <input type="text"/> <input type="button" value="우편번호검색"/> <input type="text"/> <input type="text"/>								
직급별 초임연봉 (연봉체계)	(단위 : 만원)								
	구분	고졸	초대졸	대졸	주임	대리	과장	차장	부장
	남	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
여	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
승진년수	사원 <input type="text"/> 년 ▶▶ 주임 <input type="text"/> 년 ▶▶ 대리 <input type="text"/> 년 ▶▶ 과장 <input type="text"/> 년 ▶▶ 차장 <input type="text"/> 년 ▶▶ * 일반적인 직급을 사용하지 않는다면 아래를 입력해 주세요. 기타입력창 : <input type="text"/> (입력예) Junior(3) --> Senior(3) --> Manager								
제수당	<input type="text"/>								
휴가제도	<input type="text"/>								
복리후생	<input type="text"/>								
주생산품 (서비스)	<input type="text"/>								
기타 인사 정보	<input type="text"/>								

[그림 2-3] 임금정보 출력양식(Payopen)

Home > 연봉검색/통계 > 연봉검색 > 업종별 > 1차산업 - 농업, 어업, 광업 등

---

**업종별 연봉검색**

업종: 1차산업 - 농업, 어업, 광업 등

해당근무연도: 2005 부터 전체 등록 자료 까지

파워업선: 기업명, 직종, 지역, 직급/년차, 학력, 총경력, 연봉수준, 성별, 연령

검색 Tip! : 본 자료는 상여금이 포함된 자료입니다. 본 자료검색에서 찾는 자료가 없으면 페이오픈 커뮤니티 게시판에서 검색해 보시고, 그래도 자료가 없을 경우 관리자에게 자료 요청을 해주세요.

검색

• 전체 등록 : 344,617 건

• 오늘 등록 : 124 건

**! 주목!** 본 정보는 유료정보 서비스입니다. \*\*\*로 표시된 부분은 결제를 하시면 확인하실 수 있습니다.

서비스결제신청

**! 주목!** 본 자료의 무단 복사, 유포, 출판 행위는 (주)페이오픈의 지적재산권 및 개인정보 보호정책에 위배되어 민, 형사상 책임을 질 수 있습니다. [\[자세히보기\]](#)

**■ 기업분석리포트**

**(주)우성사료** 1차산업 - 농업, 어업, 광업 등 [기업상세 정보보기](#)

지역	상여금	구분	고졸	초대졸	대졸	주임	대리	과장	차장	부장
대전	**** %	남	**	**	****	**	****	****	****	****
		여	**	**	**	**	**	**	**	**

**동우** 1차산업 - 농업, 어업, 광업 등 [기업상세 정보보기](#)

지역	상여금	구분	고졸	초대졸	대졸	주임	대리	과장	차장	부장
전북	** %	남	****	****	****	**	****	****	**	**
		여	****	**	**	**	**	**	**	**

**연세우유** 1차산업 - 농업, 어업, 광업 등 [기업상세 정보보기](#)

지역	상여금	구분	고졸	초대졸	대졸	주임	대리	과장	차장	부장
충남	** %	남	**	**	****	**	**	**	**	**
		여	**	**	**	**	**	**	**	**

## 제3장 주요 선진국의 임금정보 제공방식

- 본장에서는 주요 선진국(예; 미국, 일본, 유럽 국가 등)에서 개별 경제주체들에게 제공되고 있는 보다 구체적인 임금정보의 주요 특성을 분석하고자 함.

### 1. 미 국

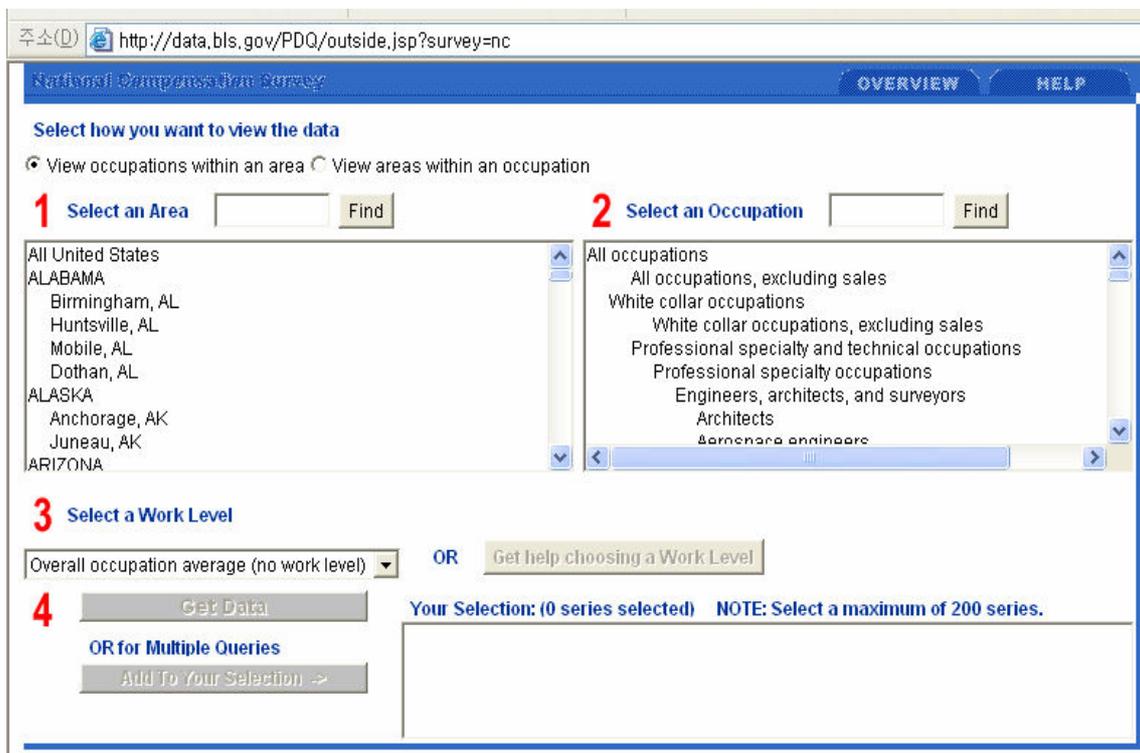
#### 가. 노동성 노동통계국

- 전국보수조사(NCS: National Compensation Survey)는 미국 노동통계국에서 이전에 실시하여 왔던 3개의 사업체조사인 Employment Cost Index, Employee Benefit Survey, Occupational Compensation Survey를 통합함.
  - NCS는 전국 및 주요 대도시 지역의 직무별(occupational) 임금에 대한 정보를 생산함. 이와 더불어 동일한 직무 내에서의 직무수준(work level)별 임금율도 발표됨. 민간기업, 주지방 정부, 풀타임 근로자, 파트타임 근로자, 그리고 다른 근로자특성별 자료도 이용 가능함.
  - 노동통계국은 150개를 상회하는 지역에서 민간기업 및 주·지방 정부기관에 대한 표본사업체를 추출함. NCS 자료는 여러 달에 걸쳐 표본지역에서 추출된 표본사업체로부터 수집됨.
  - NCS 자료는 민간기업과 정부기관에서 임금수준을 설정하고 또한 자사의 임금수준을 타사와 비교하는데 사용됨. 또한 연방정부 공무원의 임금수준을 설정하는데 고려하는 주요한 요인 중의 하나임.
- NCS 자료는 집계되거나 추정되어 Wage Query System에서 지역·직무·직무수준별 임금정보를 제공하고 있음.

- WQS는 노동통계국에서 공식적으로 발표된 자료가 없는 지역·직무·직무수준별 시간당임금을 추정치를 산출하고 있음. 발표된 추정치들은 수집된 자료를 직접 집계한 수치임. 발표된 모든 추정치들은 재검토되어 왔고 BLS 기준을 충족함.
- 그러나 일부 직무에서 여러 직무수준에 대한 임금을 추정치들은 BLS 기준을 충족시키지 못함. 이러한 경우 BLS는 발표되지 않는 직무수준에 대한 시간당임금을 추정할 수 있는 통계적 모형(예; 회귀모형)으로부터 산출된 자료를 제공함.
- 모형에 의한 추정치의 특성을 조사에 의한 실제치와 관련하여 신중하게 고려하여야 함. ①모형에 의한 추정치는 실험적임, ②모형에 의한 추정치는 표본크기가 너무 작아 실제치를 집계·발표할 수 없는 경우에만 산출됨, ③모형에 의한 추정치와 관련된 오류에 대한 정확한 수치가 없음.

○ [그림 3-1], [그림 3-2] 및 [그림 3-3]은 Wage Query System을 이용하여 특정 지역·직무·직무등급의 시간당임금을 도출한 사례임.

[그림 3-1] 미국 노동통계국 Wage Query System-1



- [그림 3-2]에 따르면 Richland-Kennewick-Pasco WA지역 Engineers, Architects and Surveyors직무 11등급의 시간당임금은 31.93\$임을 보여주고 있음.

[그림 3-2] 미국 노동통계국 Wage Query System-2

Area	Occupation	Level	DataSource	Year	Period	Hourly Rate
Richland-Kennewick-Pasco, WA	Engineers, architects, and surveyors	Level 11	Published	1999	Jan	\$31.93

- [그림 3-3]에서는 선택한 직무의 직무등급을 보다 객관적으로 규정하고 이를 시장임금과 비교할 수 있도록 표준화된 직무등급평가방법을 제시하고 있음.

[그림 3-3] 미국 노동통계국 Wage Query System-3

**National Compensation Survey**      OVERVIEW      HELP

**Selected Occupation: Engineers, architects, and surveyors**

Choose one description for each factor. Click on the next factor to move on. A selection must be made for ALL factors.

Job Factor	Points	Work Environment	Points
<input checked="" type="checkbox"/> Knowledge	550	Work involves everyday risks - normal safety precautions.	5
<input checked="" type="checkbox"/> Supervision Received	450	Work involves moderate risk - special safety precautions.	20
<input checked="" type="checkbox"/> Guidelines	450	Work involves high risk.	50
<input checked="" type="checkbox"/> Complexity	325		
<input checked="" type="checkbox"/> Scope and Effect	325		
<input checked="" type="checkbox"/> Personal Contacts	110		
<input checked="" type="checkbox"/> Purpose of Contacts	220		
<input checked="" type="checkbox"/> Physical Demands	50		
<input checked="" type="checkbox"/> Work Environment	50		

Total 2530 (Level 11)

Back    Accept Level    Clear

Points: 0    255    455    655    855    1055    1355    1605    1855    2105    2355    2755    3155    3605    4055

Level: 1    2    3    4    5    6    7    8    9    10    11    12    13    14    15

Published Estimate     Modeled Estimate     Data Not Available     Out-of-Range

#### 나. 미국보수협회(ACA: American Compensation Association)

- 미국에서 임금관리에 관한 주요한 정보를 제공하는 공공기관은 미국보수협회(ACA: American Compensation Association, 2000년 이후 WorldatWork으로 명칭 변경)임.
  - 1955년에 설립된 ACA 본부는 Arizona州 Scottsdale에 있음. 미국을 중심으로 전 세계에 걸쳐 회원을 확보하고 있으며, 회원은 대부분 기업 실무가이며, 그 외에는 컨설턴트가 많고 연구자는 적음.
  - ACA 회원은 여러 지역에서 활발한 활동을 하고 있으며, 하나의 州에 1~2개 조직된 지역조직을 중심으로 활발한 정보교환이 이루어지고 있음.
  - 기관지로 월간 ACA News(2000년 이후 *workspan*), 계간 ACA Journal(2000년 이후 *WorldatWork Journal*)이 있음. ACA News의 주요 내용은 기업의 인사임금관리에 관한 기사, 입법 및 판례동향, 구인·구직정보, 임금인상상황 등임. ACA Journal의 주요 내용은 인사·임금관리에 관한 논문임. 이 2가지 발간자료로부터 미국 임금 및 인적자원관리 동향을 파악할 수 있음.
- ACA는 임금과 복리후생 뿐만 아니라 연금, 의료보험, 스톡옵션, 임원보수 등의 영역에서 정보를 제공하고 전문가를 양성하고 있음.
  - 예컨대, ACA 주최 임금관리세미나의 주요 주제는 다음과 같음. ①총액인건비관리, ②임금관리, ③판매부문 임금관리, ④복리후생관리, ⑤임원보수관리, ⑥해외보수관리 등
  - 이들 세미나는 미국 국내뿐만 아니라 다른 국가들에서도 개최되고 있음. 이와 더불어 공인임금전문가(CCP: Certified Compensation Professional)와 공인복리후생전문가(CBP: Certified Benefits Professional)이라는 자격을 부여하고 있음. CCP는 임금관리에 관한 자격이고, CBP는 복리후생관리에 관한 자격임.

- 앞서 말한 ACA News에 임금관리 전문가의 구인/구직광고가 게재되고 있는데, CCP 또는 CBP 자격증 보유는 임금/복리후생 관리능력을 입증하는데 이용됨.

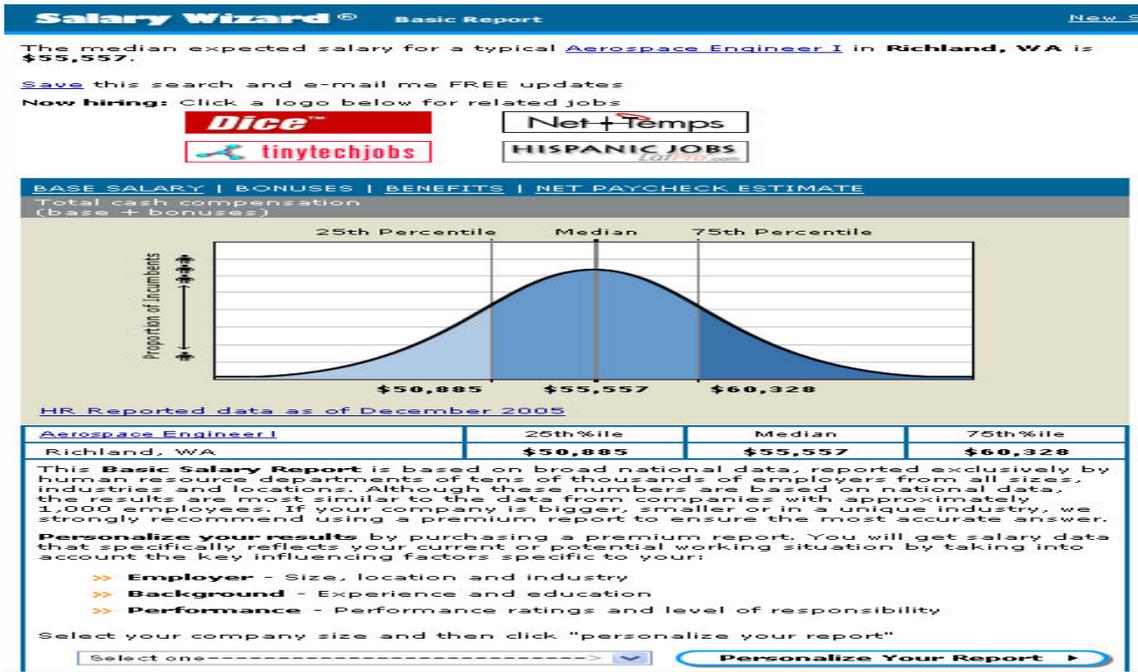
#### 다. 주요 민간컨설팅

- 이하에서는 정부 및 공공기관 이외의 주요 민간부문의 컨설팅회사를 중심으로 임금정보 제공방식을 살펴보고자 함.
- Mercer: 전세계 40개국에 걸쳐 15천명을 고용하고 있는 “고객사의 인적자원 관리 시스템을 선진화시켜 비즈니스 목표를 달성하도록 도와주는 글로벌 컨설팅회사”
  - 이 회사의 전문영역은 인사전략, 급여, 복리후생, 커뮤니케이션, 컴피턴시 모델링 (competency modeling), 경력개발, 그리고 PMP(Performance Management Program) 등을 포괄하는 인적자원관리 전반을 담당하고 있음.
  - 고객사 등으로부터 취득한 정보를 *Global Pay Summary*에서 주요 직무군 및 직위의 임금 및 보수수준을 다양한 통계량으로 제공하고 있을 뿐만 아니라 Pay Monitor라는 On-line으로도 임금 등의 정보를 제공하고 있음.
- Salary.com: 개인, 기업관리자, 인적자원전문가를 위하여 Online으로 임금정보를 제공하고 있는 선두기업임.
  - 개별 이용자가 선택한 특정 직무의 특정 지역에서의 임금에 대한 정보는 기본급여(base salary), 상여금(bonus), 부가급여(benefit) 등의 형태로 제공되고 있음.
  - 특히 기본급 및 상여금 즉 현금급여는 중위값(median)뿐만 아니라 제14분위값(25th%ile) 및 제34분위값(75th%ile)의 수치도 제공되고 있음.
  - 모든 임금정보는 보수 또는 인적자원전문가에 의해 전통적으로 신뢰할 수 없다고 평가되는 사이트 이용자(예; payopen, wageindicator 등), 직업소개소, 채용광고

등으로부터 자료가 아닌 사용자 즉 기업이 보고한 자료에 근거함.

- 시장임금을 파악하기 위하여 5천개 이상 기업에서 근무하고 있는 130만명 이상의 근로자에 대한 자료를 수집·갱신하고 있음.

[그림 3-4] 미국 Salary.Com 임금정보 출력양식



## 2. 일 본

### 가. 후생노동성

- 현재 후생노동성 등에서 정기적으로 조사하고 있는 임금관련 조사통계는 <표 3-1>와 같음. 그 중에서 「임금구조기본통계조사」가 가장 대표적임.
- 이 조사통계는 상용근로자 5인 이상 약 71,000개 사업체 약 151만명 근로자를 매년 6월 조사하고 있음. 표본설계 등 주요한 특성은 우리나라의 「임금구조기본통계조사」와 사실상 동일함.

- 이 조사통계는 근로자속성별 임금실태뿐만 아니라 상여 등 특별급여, 근로시간, 근로자구성 및 기타 근로조건을 종합적으로 파악할 수 있음.

○ 특히 후생노동성 통계정보부에서 추정한 賃金傾向値는 연령과 근속증가에 따라 임금이 어떻게 변화하는가를 보여주고 있음.

- 임금경향치는 임금결정체계가 연공급이 지배적인 일본에서는 활용도가 매우 높음. 임금경향치는 다른 기업과 임금수준의 비교, 표준근로자 및 중도채용자의 임금결정, 연령·근속년수별 승급액 결정 등에 유용하게 활용되고 있음.

- 현재 임금경향치는 각각 산업·규모·직종대분류(사무 및 생산)·성·학력별로 연령·근속년수별 임금수준을 18세 근로자의 임금수준(고졸 초임급)에 대비한 지수로 발표되고 있음.

- 보다 구체적으로는 근속년수계층 및 연령계층별로 발표된 집계자료를 다음과 같은 회귀모형을 이용하여 각각의 연령 및 근속년수에 대응하는 임금수준을 추정하고 이를 학력별 초임급 추정치로 나누어 지수화함.

$$W = \beta_0 + \beta_1 \text{TEN} + \beta_2 \text{TEN}^2 + \beta_3 \text{TEN} \cdot \text{AGE} + \beta_4 \text{AGE} + \beta_5 \text{AGE}^2 + \varepsilon$$

$\omega = W / S \times 100$  단, S: 중졸 15세 근속 0년, 고졸 18세 근속 0년, 전문대졸 20세 근속 0년, 대졸 22세 근속 0년 => 전체 18세 근속 0년

- 따라서 초임급에 대한 정보를 다른 조사통계들을 이용하여 획득하면 상대적인 임금지수 이외에 절대적인 임금수준도 파악할 수 있음. 참고로 일본에서 초임급조사는 후생노동성 조사(1976년 이후 「임금구조기본통계조사」), 산노총합연구소 조사(자본금 5천만엔 이상 종업원 100인 이상), 일본경단련 조사(1966년 이후 회원사 대상) 등이 대표적임.

<표 3-1> 일본의 주요 임금관련 조사통계

조사명칭	실시기관	조사주기	조사대상	주요 조사항목
매월근로통계조사 (전국조사) (지방조사) (특별조사)	후생노동성	매월	사업체규모 5인 이상	정액, 초과, 특별급여 등
		매월	사업체규모 5인 이상	정액, 초과, 특별급여 등
		매년 7월	사업체규모 1~4인	정액, 초과, 특별급여 및 연령, 근속년수 등
임금구조기본 통계조사	후생노동성	매년 6월	사업체규모 10인 이상 민간기업 및 공기업	정액, 초과, 특별급여 등 성, 학력, 연령, 근속년수, 직종, 경력년수, 신규졸업자의 초임급 및 채용인원 등
옥외노동자 직종별임금조사	후생노동성	매년 8월	건설업·항만운송업, 사업체규모 10인 이상	정액 및 초과급여, 직종, 연령, 고용형태, 임금형태, 근로일수, 근로시간수
임업노동자 직종별임금조사	후생노동성	매년 7~9월	소재산업 및 소재생산서비스업, 사업체규모 1인 이상	정액 및 초과급여, 직종, 연령, 통근·山泊別, 임금형태, 근로일수, 고용기간일수
직종별 민간급여 실태조사	인사원	매년 4월	기업체규모 100인 이상(사업체규모 50인 이상) 민간 주요 직종	정액, 초과, 특별급여 등 급여 및 각종 주요 수당, 직종, 연령, 학력, 근무시간, 주휴2일제 등
임금인상 등의 실태에 관한 조사	후생노동성	매년 연간	기업체규모 100인 이상	임금인상액(율), 임금인상방법, 노사교섭상황, 임금인상 효과, 매출액 및 인건비의 변동
임금노동시간제도 등 종합조사	후생노동성	매년 12월	기업체규모 30인 이상	임금체계, 임금구성, 임금제도 개정 등
임금사정 등 종합조사	중앙노동 위원회	매년 6월	자본금 5억엔, 기업체 규모 1,000인 이상	기준 내·외임금, 각종 수당, 연령별 실재자 및 표준자임금 연간급여총액, 원천징수세액, 부양인원, 생명보험료 공제액, 손해보험료 및 사회보험료
민간급여 실태통계조사	국세청	매년 12월	원천징수의무자 및 급여소득자	
국가공무원 급여 등 실태조사	인사원	매년 1월	급여법 적용 공무원 (일반직)	국가공무원 급여 등
지방공무원 급여실태조사	자치성	매년 4월	지방자치단체	지방공무원 수 및 급여 등
취로조건 종합조사	후생노동성	매년 12월	기업체규모 30인 이상	임금 및 노동시간 제도, 노동비용 퇴직금 제도 등
복리후생비조사	일본경영자 단체연맹	매년 7월	회사	현금급여총액, 법정복리비, 법정외 복리비, 통근비, 퇴직금, 안전위생비, 노동력구성 등
퇴직금·연금 및 정년제 사정조사	중앙노동위 원회	6월 (격년)	자본금 5억엔 이상, 기업체규모 1,000인 이상	퇴직일시금제도, 연금제도, 정년제

<표 3-2> 일본의 임금경향치

(단위: 연령 18세, 근속 0년=100)

	0년	1년	2년	...	17년	18년	19년	...	33년	34년	35년
18세	100										
19세	104	107									
20세	108	111	114								
21세	112	115	118	...							
22세	115	118	121	...							
23세	118	122	125	...							
24세	122	125	128	...							
25세	125	128	131	...							
26세	128	131	134	...							
27세	130	134	137	...							
28세	133	136	140	...							
29세	135	139	142	...							
30세	137	141	144	...							
31세	139	143	146	...							
32세	141	145	148	...							
33세	143	147	150	...							
34세	145	148	152	...							
35세	146	150	153	...	199						
36세	147	151	155	...	201	204					
37세	148	152	156	...	203	206	208				
38세	149	153	157	...	205	208	210	...			
39세	150	154	158	...	207	209	212	...			
40세	151	155	159	...	208	211	213	...			
41세	151	155	159	...	209	212	215	...			
42세	151	155	159	...	211	213	216	...			
43세	151	156	160	...	212	214	217	...			
44세	151	155	160	...	212	215	218	...			
45세	151	155	159	...	213	216	219	...			
46세	151	155	159	...	213	216	219	...			
47세		154	159	...	214	217	220	...			
48세			158	...	214	217	220	...			
49세				...	214	217	220	...			
50세					214	217	220	...			
51세					213	217	220	...	256		
52세					213	216	219	...	256	258	
53세					212	216	219	...	256	258	260
54세					211	215	218	...	256	258	260
55세					210	214	217	...	256	258	260
56세					209	213	216	...	256	258	260
57세					208	211	215	...	255	257	260
58세					206	210	213	...	254	257	259
59세					205	208	212	...	254	256	258
60세					203	207	210	...	253	255	257

주: 제조업, 1000인이상, 고졸, 남성 생산직근로자

자료: 후생노동성통계정보부(편), 『新賃金傾向値表』, 노무행정, 2005, p.96.

## 나. 고용시스템연구센터

- 그러나 임금정보는 거의 대부분 연령·근속·학력·성 등 근로자특성별로 제공되고 있음. 이는 연공임금으로 상징되던 종래의 임금결정관행 하에서는 의미가 있었지만, 새로운 시대의 요청에는 부응하지 못함.
- 향후 노동시장과 인사관리의 변화 방향을 고려하면 직무 또는 직능 등 업무기준에 따른 임금통계의 정비가 불가피하다는 문제의식 하에서 최근 업무기준에 따른 임금통계가 작성되고 있음.
- 가장 대표적인 사례로서 사회경제생산성본부 고용시스템연구센터의 「活用職種別賃金統計」임. 이는 「能力·仕事別賃金の實態」의 후속으로서 다음과 같이 2단계에 걸쳐 직능자격(직위 상당)별 직종별 시장임금을 제공하고 있음.
- ①단계: 자격등급(직위 상당)별 임금수준 조사 + ②단계: 자격등급·직종별 근로자분포 조사 => 직종별 시장임금을 간접적으로 추정함으로써 실무에 유용한 임금정보를 제공하고 있음.
- 예컨대, 주요 직무군의 자격등급 및 시장임금이 <표 3-3>과 같이 추정됨. 전반적으로 경영기획직이 사무직에 비하여 자격등급이 높을 뿐만 아니라 이에 따라 임금수준도 높게 나타나고 있음. 그러나 현재 이 조사는 일부 직무군에 한정적으로 실시되고 있을 뿐임.

〈표 3-3〉 직종별 자격등급 및 임금수준

(단위: 등급, 천엔/월)

		경영기획직 Leader	경영기획직	경영기획직 Assistant	사 무 직 Leader	사 무 직	사 무 직 Assistant
자격등급		9.4	7.6	6.4	7.9	5.2	3.8
시장임금		519.2	391.8	315.7	417.4	262.2	220.0
규모	100인 미만						
	100 ~ 299인	...	...	...	...	...	...
	300 ~ 999인	...	...	...	...	...	...
	1,000인 이상	...	...	...	...	...	...
지역	...	...	...	...	...	...	...

주: 자격등급1은 일반직5(고졸초임), ..., 자격등급10은 부장 상당임.

자료: 社會經濟生産性本部 雇用시스템研究센터, 『活用職種別賃金統計』, 社會經濟生産性本部, 2005.

○ 참고로 1984년 4월에 설립된 고용시스템연구센터(1994년 4월 이전 고용처우연구센터)의 주된 활동은 다음과 같음.

- 인구구성의 고령화와 청년노동력의 감소, 국제경쟁의 격화에 의한 경제성장의 둔화, 직업 및 생애가치관의 변화 등과 같은 환경변화에 대응하고 새로운 인사임금정책을 조사연구하기 위해 최근 「成果配分賃金研究委員會」를 설치
- 당면한 고용임금문제의 과제발굴과 여론형성을 위하여 실무가를 중심으로 연구과친목을 목적으로 「賃金管理士會」를 설치하고, 심포지엄·정례연구회를 개최
- 각종 조사 및 연구의 성과는 세미나형식으로 제공하고, 임금관리, 인사고과, 생산성성과배분 등의 주제별로 실시 또한 기업 및 노동조합이 지니고 있는 특유의 과제해결을 위하여 개별 기업과 노동조합을 대상으로 하는 指導相談과 委託調査를 실시

#### 다. 주요 민간컨설팅

○ 고용시스템연구센터 이외에 임금에 대한 정보는 勞務行政研究所, 産勞總合研究所 등을 중심으로 제공되고 있음.

- 노무행정연구소는 건전한 노사관계의 유지발전을 목표로 하는 전통과 권위가 있는 정보제공기관임. 주된 사업은 출판활동 뿐만 아니라 관련된 조사, 연구, 세미나 개최, 인사제도 컨설팅 등을 통하여 인사·노무에 관한 정보를 제공하는 종합적인 정보센터를 지향하고 있음. 한편 산노총합연구소도 노무행정연구소와 유사한 기능을 수행하고 있음.
- 이들 업체는 거의 대부분 표준근로자를 상정한 실태조사를 통하여 학력·직종별로 세분화된 집단에 대한 연령·근속년수·부양가족수별 임금수준에 대한 정보를 제공하고 있음.
- 특히 노무행정연구소는 임금자료시리즈로 ①『모델賃金·年収と昇給·賞与』, ②『賃金決定のための物価と生計費資』, ③『賃金·人事データ総覧』, ④『規模別·地区別·年齢別等でみた職種別賃金の実態』, ⑤『年間賃金·賞與の実態』 등을 발간하고 있음.

### 3. 기 타

#### 가. 유럽사용자연합

- 유럽사용자연합(FedEE: the Federation of European Employers)도 매년 봄에 주요국의 주요 직무에 대한 임금정보를 발표하고 있음.
- 예컨대, *Pay in Europe*에서는 31개 전형적인 직무(직무등급을 고려한)에 대하여 시간당임금률의 중위값 및 일정 분위의 값을 중견규모(51~250명) 및 대규모(250명 초과) 기업별로 발표하고 있음.

<표 3-4> 유럽사용자연합 임금표(룩셈부르크 가상사례)

직무 등급	직무 및 규모		시간당임금: 유로/시간								
	51 ~ 250명	250명 초과	최소값 80%	85%	90%	95%	중위값 100%	105%	110%	115%	최대값 120%
1			9.06	9.06	9.30	9.82	10.34	10.85	11.37	11.89	12.41
2	E1	E1	9.06	9.13	9.67	10.21	10.74	11.28	11.82	12.36	12.89
...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
24	GM3		120.73	128.28	135.82	143.37	150.92	158.46	166.01	173.55	181.10
25		GM3	142.48	151.39	160.29	169.20	178.10	187.01	195.91	204.82	213.72
...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...

주: E1: Entry Level: Service Sector, GM3: Group Chief Executive/Executive Main Board Chairman

#### 나. Wageindicator

○ Wageindicator는 유럽 10개국 및 유럽 이외의 일부 국가에서 개별 근로자의 임금 정보를 Online으로 수집하여 제공하고 있음.

- 이는 2001년 네덜란드에서 처음 운용된 이후 2004년 유럽 및 2005년 유럽 이외의 국가에서도 시험적으로 운용되고 있음.

- 우리 나라에서도 일부 기관(예; 한국노동사회연구소)이 이에 참여하고 있으며 현재 운용을 위한 시험준비 중에 있음.

- 그러나 임금정보의 수집방법은 개별 국가에 따라 상이한 행태를 보이고 있음. 특히 개별 이용자들의 보고에 의한 임금정보는 통계적 편의가 발생할 수 있음을 유의하여야 함.

## 제4장 임금정보 수요분석 및 제공방안 검토

- 본 장에서는 산업 현장에서 현재 활용하고 있거나 또는 필요로 하는 임금정보에 대한 수요를 파악하고, 이를 제공하기 위한 현실적인 방안을 검토하고자 함. 이를 위하여 다음과 같은 자료를 이용하여 분석하고자 함.
  - 첫째, 노동부의 「연봉제 및 성과배분제 실태조사」는 1996년 이후 매년 1회 상용 근로자 100인 이상 민간부문 기업을 대상으로 실시되고 있음. 「임금정보수요조사」는 이 조사통계의 부가조사(supplementary survey) 형태로 임금정보의 활용경험 및 만족도, 활용하거나 필요로 하는 임금정보의 형태 등에 대하여 설문조사를 통하여 살펴봄.
  - 이와 더불어 기업에서 임금 등 인사제도를 담당하고 있는 실무자들과의 표적집단 면접법(FGI: focus group interview)을 통하여 설문조사에서 나타나지 않은 보다 다양하고 심층적인 의견을 청취함.
  - 둘째, 앞서 살펴본 임금정보에 대한 수요를 어떠한 방식으로 제공할 수 있는가를 제2장 및 제3장의 분석결과와 결부하여 살펴보고자 함. 이를 위하여 임금에 관한 가장 대표적인 조사통계인 임금구조기본통계조사를 최종 수요자의 선호에 부합하도록 가공하여 제공할 수 있는가를 분석하고자 함.

### 1. 임금정보 수요분석

- 우선, 임금정보에 대한 수요분석에 선행하여 임금정보수요조사의 표본특성을 살펴보면 다음과 같음.

- 분석에 유효한 표본기업의 분포를 살펴보면, 산업별로는 제조업 49.0%, 운수업 14.2%, 사업서비스업 8.1%, 보건및사회복지사업 6.7%, 규모별로는 300인 미만 70.0%, 300~499인 12.5%, 500~999인 10.2%, 1000인 이상 7.3%, 지역별로는 서울 25.6%, 경기 15.5%, 경남 10.2%, 부산 8.1%, 노조형태별로는 무노동조합 47.7%, 한국노총 31.4%, 민주노총 15.2%, 비가맹노동조합 5.7% 등임.

<표 4-1> 임금정보수요 부가조사 표본 개요

산업	규모	지역	노조
제조업 49.0%	300인 미만 70.0%	서울 25.6%	무노동조합 47.7%
운수업 14.2%	300~499인 12.5%	경기 15.5%	한국 노총 31.4%
사업서비스업 8.1%	500~999인 10.2%	경남 10.2%	민주 노총 15.2%
보건사회복지 6.7%	1000인이상 7.3%	부산 8.1%	비가맹노조 5.7%

○ 첫째, 임금정보원천별 활용경험 및 만족도를 살펴보면 <표 4-2>와 같음. 주요한 특성을 살펴보면 동종업계의 정보를 가장 많이 활용하고 있을 뿐만 아니라 이에 대한 만족도도 높음.

- 그러나 민간컨설팅회사 및 정부출연연구기관의 임금정보에 대한 활용실적은 낮을 뿐만 아니라 만족도도 낮음. 한편 정부기관 및 경영자단체 등의 임금정보에 대한 활용실적은 동종업계보다는 낮지만 민간컨설팅회사 및 정부출연연구기관에 비하여 높음. 그러나 이들 기관에 비하여 임금정보에 대한 만족도는 크게 차이가 나지 않음.

<표 4-2> 임금정보원천별 활용경험 및 만족도

(단위: %)

	활용율	만족도					
		전혀 도움 되지 않음	도움 되지 않음	별로 도움 되지 않음	보통	약간 도움	매우 도움
정부기관	42.5	0.4	5.2	45.4	35.6	13.4	3.6
경영자단체/협회	45.3	0.1	3.4	39.9	46.1	10.5	3.6
동종업계	87.3	0.0	1.2	22.2	38.9	37.7	4.1
노동조합	35.4	0.7	3.8	46.0	36.3	13.2	3.6
민간 컨설팅회사	14.5	1.5	4.6	40.8	38.5	14.7	3.6
정부출연연구기관	17.7	1.2	7.1	49.8	34.9	7.1	3.4

주: 평점은 매우 도움=5, 약간 도움=4, 보통=3, 별로도움되지않음=2, 전혀도움되지않음=1로 하여 산출함.

- 이와 같은 정보원천별 활용실적 및 만족도의 차이는 제공되는 임금정보의 형태에 보다 기인하는 것으로 보임. 예컨대, 동종업계 임금·인사담당자들의 모임(pay club)을 통하여 자발적으로 교환되는 임금정보는 최종수요자의 수요에 보다 부합하도록 구체화되어 있음. 이에 반하여 동종업계, 민간건설팅회사 등을 제외한 다른 형태의 임금정보는 경제 전체에 대한 개략적인 정보를 지니고 있지만 해당 기업이 필요로 하는 세부적인 정보는 매우 부족함.

○ 둘째, 현재 가장 많이 활용하고 있거나 또는 필요로 하는 기업특성별 임금정보는 주로 산업, 규모로 나타나고 있는데, 이는 <표 4-3>에 제시되어 있음. 주요한 특징을 살펴보면 다음과 같음.

<표 4-3> 가장 많이 활용하거나 필요로 하는 기업특성별 임금정보

(단위: %)

		산업	규모	지역	노조유무	경쟁지위	기타
활용	1순위	81.6	4.7	7.1	0.9	4.5	1.2
	2순위	11.4	36.9	27.5	7.5	15.7	1.1
필요	1순위	73.5	7.8	7.3	2.2	8.2	1.1
	2순위	12.4	35.9	23.1	8.3	19.4	0.9

- 현재 활용하고 있는 기업특성별 임금정보로서 제1순위는 산업(81.6%), 제2순위는 규모(36.9%)로 나타나고 있음. 또한 필요로 하는 기업특성별 임금정보로서도 제1순위는 산업(73.5%), 제2순위는 규모(35.9%)로 나타나고 있음.

- 이 밖에도 지역, 시장에서의 지위 등에 관한 임금정보도 활용되거나 또는 필요로 하고 있지만, 산업 및 규모 등에 대한 임금정보에 비해서는 현저하게 수요가 낮게 나타나고 있음.

○ 셋째, 현재 가장 많이 활용하고 있거나 또는 필요로 하는 근로자특성별 임금정보는 기업특성별 임금정보에 비하여 보다 분산되어 나타나고 있음. 그럼에도 불구하고 직급, 직무 등 업무와 관련된 임금정보가 근속, 학력 등 인적속성과 관련된 임금정보에 비하여 현재 보다 많이 활용되거나 필요로 하고 있음. 이에 대한 분석결과는 <표 4-4>에 나타나 있음.

〈표 4-4〉 가장 많이 활용하거나 필요로 하는 근로자특성별 임금정보

(단위: %)

		경력	직무	학력	직급	근속	기타
활용	1순위	18.4	23.9	3.7	43.9	9.7	0.4
	2순위	16.7	21.0	8.4	24.0	28.6	1.3
필요	1순위	19.9	31.5	3.2	36.4	8.7	0.3
	2순위	17.9	24.0	6.9	25.0	25.2	1.1

- 현재 활용하고 있는 근로자특성별 임금정보로서 제1순위는 직급(43.9%), 직무(23.9%), 경력(18.4%) ... , 제2순위는 근속(28.6%), 직급(24.0%), 직무(21.0%), 경력(16.7%) 등의 순서로 나타나고 있음. 또한 필요로 하는 근로자특성별 임금정보로서도 제1순위는 직급(36.4%), 직무(31.5%), 경력(19.9%) ... , 제2순위는 근속(25.2%), 직급(25.0%), 직무(24.0%), 경력(17.9%) 등의 순서로 나타나고 있음.

- 이와 같이 직급(직무)·근속(경력)별 임금정보를 많이 활용하거나 필요로 하는 주된 이유는 사용자단체(예; 현재 한국경총, 이전 대한상공회의소)에서 제공하던 임금정보가 표준적인 근로자를 상정하고 있기 때문임. 실제로 표준자임금모형은 직급·체류년수별 임금정보를 제공하고 있음.

○ 이상에서 살펴본 바와 같이 임금 및 인사담당자가 가장 많이 활용하고 있거나 또는 필요로 하는 정보는 산업·규모별 직급(직무)·근속(경력)별 임금자료임.

- 현재 이와 같은 형태의 임금정보는 한국경총의 「임금조정실태조사」 및 주요 회원 기업의 임금표로 발표되고 또한 동종업계 임금 및 인사담당자들의 비공식적인 모임(소위 Pay Club)을 통해서도 제공되고 있음.

- 그러나 이들 정보는 주로 회원사인 대규모 기업에 한정되어 있음. 따라서 자체적인 역량으로 시장임금을 파악할 수 없는 중견규모 이하의 기업에 대한 임금정보는 제대로 공급되고 있지 않음.

- 한편 정부가 제공하여야 하는 임금정보에 대한 질문에서 해당 기업의 산업 및 규모뿐만 아니라 직급(직무)·근속(경력)별 임금정보와 같이 시계열 집계자료가 아닌 횡단면 세부자료를 보다 선호하고 있음.
- 이와 더불어 정부의 임금정책, 노사 중앙단체의 임금인상 지침, 새로운 임금제도에 대한 성공 및 실패 사례 등 정성적인 임금정보도 세부적인 정량적 임금정보와 더불어 정부가 제공하기를 희망하고 있음.

## 2. 임금정보 제공방안 검토

- 이하에서는 앞서 살펴본 임금정보수요 부가조사 및 표적집단면접법을 통하여 현재 산업 현장에서 활용되고 있거나 필요로 하는 임금정보의 내용을 제공할 수 있는가를 검토하고자 함.
- 임금정보는 가구조사가 아닌 사업체조사, 집계자료가 아닌 개인별자료가 보다 유용함. 즉 임금에 대한 양질의 풍부한 정보가 조사되고 있는 사업체 개인별자료를 임금정보 산출을 위한 기초자료로 함. 이는 미국에서 전국보수조사(NCS), 일본에서 임금구조기본통계조사를 임금정보를 산출하기 위한 기초자료로 함과 동일함<sup>2)</sup>.
- 임금구조기본통계조사에서는 앞서 살펴본 현재 기업이 활용하고 있거나 또는 필요로 하는 산업·규모·직무(직급)·근속별 임금정보를 어느 정도 산출할 수 있는가? 이하에서는 이를 앞서 선정된 「임금구조기본통계조사」를 이용하여 어느 정도의 수준에서 기업특성별 임금정보를 추출할 수 있는가를 살펴보고자 함.
- 첫째, 현재 산업은 통계청의 표준산업분류에 따라 소분류(3digit)까지 분류되고 있음. 실제로 조사통계 원자료에 수록되어 있는 산업소분류는 180개, 산업중분류는 60개, 산업대분류는 17개임<sup>3)</sup>.

2) 2004년 임금구조기본통계조사는 상용근로자 5인 이상 민간부문의 5,819개 사업체, 근로자 367명을 천명을 표본 조사함. 자세한 조사항목은 부록 2 참조.

3) 표준산업분류에서 산업대분류는 전체 20개이지만 임금구조기본통계조사의 조사대상산업에서 공공행정·국방및 사회보장행정(N), 가사서비스업(S), 국제민외국기관(T)는 제외되어 있음.

- 그러나 임금정보수요 부가조사 및 표적집단면접에서 나타난 업종에 대한 우선적인 선호 및 통계적으로 신뢰할 만한 적정 수준의 표본크기 등을 종합적으로 고려하면, 임금정보에서 제공되는 산업분류는 제조업은 중분류 그 이외의 산업은 대분류가 적절할 것으로 사료됨.

- 둘째, 현재 기업규모는 사업체 또는 기업체로 분류되고 있음<sup>4)</sup>. 비록 공식적인 자료에서는 기업체가 아닌 사업체규모별 임금정보가 발표되고 있지만, 임금 등 인적자원관리가 사업체보다는 기업체를 단위로 운용됨을 고려하면 기업체 정보가 보다 유용함. 현재 기업체규모는 8개로 분류되고 있음.

- 그러나 통계적으로 신뢰할 만한 적정 수준의 표본크기 및 주요 외국의 사례 등을 참조하면 100인 미만, 100~299인, 300~999인, 1000인 이상 등 4개로 세분함이 적절한 것으로 사료됨.

○ 한편 임금구조기본통계조사에서는 어느 정도의 근로자속성별 임금정보를 추출할 수 있는가를 살펴보고자 함.

- 첫째, 임금정보수요 부가조사 및 표적집단면접에서 직급별 임금정보에 대한 선호는 매우 높음. 우선, 현재 직급은 ①임원, ②부장, ③차장, ④과장, ⑤계장·대리, ⑥반장·십장, ⑦조장, ⑧비직급 등 8개로 분류되고 있음.

- 그러나 ⑤~⑦은 약간의 차이는 있지만 비교적 유사한 역할이 부과됨을 고려하여 통합하여 임금정보를 제공함이 적절한 것으로 보임. 비록 직급별 임금정보를 산출할 수 있지만 앞서 기업체규모와 마찬가지로 직급 정보도 아직까지 한번도 공표된 적이 없기 때문에 이들 자료에 대한 보정작업이 요망됨.

- 둘째, 직급만큼이나 선호가 높은 직무는 현재 표준직업분류에 따라 분류되고 있음. 현재 직업은 통계청의 표준직업분류에 따라 소분류(3digit)까지 분류되고 있음. 실제로 조사통계 원자료에 수록되어 있는 직업소분류는 150개, 직업중분류는

4) 기업체란 동일 자문에 의하여 소유되고 통제되는 제도적 법적 단위로서 하나 이상의 사업체로 구성될 수 있다는 점에서 사업체와 다름.

44개, 직업대분류는 10개임.

- 그러나 <표 4-5>에 나타나 바와 같이 주요 직무(key job)에 대해서만 임금정보를 우선적으로 제고하는 방안이 모색될 수 있음<sup>5)</sup>. 예컨대, 10% 이상의 기업에서 공통적으로 나타나고 있는 주된 직무에 대하여 보다 상세한 임금정보를 제공하는 방안이 있을 수 있음. 참고로 <표 4-5>에 따르면 10% 이상의 기업에서 공통적으로 나타나고 있는 직종소분류는 약 20개에 불과함.

---

5) 참고로 Salary.com에서 제공되는 직무별 임금정보에서 제공되는 직무의 90% 이상이 100명 이상 근로자의 임금정보를 확보하고 있음.

<표 4-5> 임금구조기본통계조사의 직종별 분포

직 종 소분류	사업체 (표본)	근로자 (표본)	근로자 (모집단)	직 종 소분류	사업체 (표본)	근로자 (표본)	근로자 (모집단)
21	1,156	1,901	41,695	211	36	289	2,497
23	1,178	3,506	60,649	212	83	438	5,341
24	1,374	5,291	79,756	213	8	95	891
30	2,019	2,649	124,731	220	785	7,669	91,535
111	24	1,087	7,180	231	412	7,503	115,387
112	30	342	3,569	232	735	11,644	155,116
113	10	67	877	233	213	1,982	24,136
120	302	4,661	63,771	234	340	2,260	42,534
131	240	4,952	54,301	235	155	1,655	32,903
132	348	6,298	68,913	236	43	384	6,247
133	146	953	13,212	237	939	7,868	108,424
134	40	520	7,764	238	146	1,090	13,239
135	122	844	8,724	241	117	1,297	35,288
141	74	913	21,241	242	33	121	5,260
142	74	170	6,806	243	3	5	268
143	191	3,437	77,669	251	35	842	8,987
144	61	274	9,402	252	31	190	15,607
145	179	259	6,438	253	30	294	16,830
151	37	5,278	55,014	261	121	1,875	26,020
152	29	1,346	63,074	262	553	3,892	81,172
153	4	86	5,244	263	88	406	10,230
154	72	456	49,870	271	42	356	14,674
155	7	180	8,854	272	17	91	2,849
156	38	320	19,379	281	17	205	1,932
157	9	81	1,155	282	85	571	11,107
161	224	692	9,749	283	5	25	71
162	61	961	6,293	291	2,018	7,438	161,612
163	88	142	1,793	292	224	987	18,108
164	67	863	9,975	311	2,670	16,450	244,846
165	83	446	6,182	312	993	7,138	81,830
171	33	109	2,815	314	1,787	16,287	300,045
172	42	236	11,035	315	4,121	16,163	436,073
173	27	205	2,720	316	2,057	16,656	277,039
181	44	182	1,813	317	1,482	8,374	126,318
182	113	2,372	20,326	318	119	350	5,022
183	223	1,549	23,492	321	499	4,902	105,152
184	34	395	5,386	322	383	2,337	30,949
				323	304	1,738	30,557

〈표 4-5〉 임금구조기본통계조사의 직종별 분포(계속)

직 종 소분류	사업체 (표본)	근로자 (표본)	근로자 (모집단)	직 종 소분류	사업체 (표본)	근로자 (표본)	근로자 (모집단)
411	80	471	19,178	711	81	1,231	3,434
412	43	240	6,669	712	171	618	15,633
413	34	557	5,907	713	162	860	24,575
414	11	36	813	714	75	482	13,510
415	34	1,114	5,154	721	304	5,276	96,930
416	22	161	2,379	722	72	1,099	15,280
421	635	4,270	91,597	731	463	5,655	78,902
422	154	3,064	66,657	732	461	3,644	46,031
431	14	122	1,118	733	877	6,738	135,934
432	9	90	1,297	741	42	1,062	17,164
442	20	171	812	742	55	803	12,827
444	131	1,490	18,585	743	14	75	1,869
511	125	1,155	44,730	744	107	958	16,288
512	233	3,696	78,775	751	107	2,508	37,938
513	24	274	6,454	752	42	427	11,135
521	15	255	5,366	753	185	3,786	65,881
522	9	128	2,909	754	26	558	8,236
530	5	58	441	811	110	945	6,651
611	7	54	918	812	100	2,234	32,870
612	2	8	72	813	26	1,456	10,627
613	86	401	5,599	814	60	2,238	15,363
614	3	3	43	815	161	4,085	40,693
615	41	419	3,449	816	503	3,091	40,436
616	1	4	20	817	41	1,480	28,474
620	10	17	97	821	393	6,476	149,728
630	13	64	362	822	158	3,269	55,918
911	599	7,243	122,101	823	139	3,188	68,029
912	1,062	8,118	172,903	824	22	260	4,597
913	127	678	18,324	825	144	2,384	29,866
914	136	2,135	25,022	826	158	5,262	88,826
915	46	393	4,997	827	83	1,327	16,605
920	34	290	2,208	828	29	1,261	7,691
930	722	11,189	227,999	829	107	2,158	35,989
941	92	1,026	10,854	831	158	4,913	93,459
942	93	1,384	14,044	832	242	9,161	170,502
				833	71	2,007	28,862
				841	15	302	3,675
				842	1,445	13,666	302,187
				843	419	3,377	40,840
				844	32	166	2,292

## 제5장 맺음말

- 본장에서는 제2~4장의 분석결과를 요약하고 임금정보 구축을 위한 과제를 제시하고자 함.
- 우선, 본 연구의 주요한 분석결과를 요약하면 다음과 같음.
  - 제2장(우리나라의 임금정보 생산 및 제공)에 따르면 우리나라에서 생산되고 있는 임금에 관한 조사통계는 크게 가구조사와 사업체조사로 대별되는데, 임금정보화에 가장 적합한 자료는 노동부 사업체-개인조사인 임금구조기본통계조사임.
  - 최근 시계열 집계자료 형태가 아닌 횡단면 세부자료 형태인 임금정보가 민간기업을 중심으로 유료 회원들에게 제공되고 있음. 그러나 통계적 대표성을 확보하는데 상당한 한계를 지니고 있거나 또는 정보를 취득하는데 상당한 비용을 지불하고 있음.
  - 제3장(주요 선진국의 임금정보 제공방식)에 따르면 각국의 지배적인 임금결정체계에 따라 제공되는 임금정보의 형태도 상이함. 예컨대, 직무급이 근간이 되고 있는 구미 국가에서는 직무(및 직무등급)를 중심으로 기업특성(산업, 규모, 지역 등)을 부차적인 분류기준으로 하여 임금정보가 제공됨.
  - 이에 반하여 연공급이 근간이 되고 있는 일본(및 한국)에서는 소위 표준자모형(학력별 초임급, 직급·승진년수별 또는 학력·직렬·연령·근속년수·(부양가족수)별) 및 기업특성을 결합하여 다양한 형태로 임금정보를 제공하고 있음.
  - 제4장(임금정보 수요분석 및 제공방안 검토)에 따르면 동종업계 임금·인사담당자들의 상호 정보교환을 통한 임금정보 활용 및 만족도가 가장 높으며, 그 이외의 임금정보 원천에 대한 활용실적 및 만족도는 매우 낮음.

- 현재 가장 많이 활용하고 있거나 필요로 하는 임금정보는 기업특성으로 산업 및 규모, 근로자특성으로 직급(직무) 및 근속(경력) 등임. 이는 기존의 임금결정체계 및 이에 근거한 임금정보 제공방식에도 상당 부분 기인함. 현재 임금구조기본통계조사의 개인조사표를 일부 수정하더라도 최종수요자들이 필요로 하는 정보보다 보다 많은 내용을 제공할 수 있음.

○ 다음으로, 사용자의 편의를 고려한 임금정보 구축을 위한 향후의 과제를 제시하면 다음과 같음.

- 통계적 대표성이 가장 높은 사업체-개인조사(예; 임금구조기본통계조사)를 원자료(raw data)로 하여 개별 경제주체들이 가장 수요하는 형태로 자료를 가공하여 시의 적절하게 제공하여야 함.

- 원자료 제공자(예; 조사통계 응답기업)에 대한 별도의 보상이 필요함. 지금까지 임금관련 조사통계 응답기업에 대하여 별도로 보상하지 않음. 임금정보화시스템(Wage Query System)이 이들 응답기업의 성실한 협조로 구축될 수 있음을 고려하면 원자료 제공기업에 대해서는 일반 국민에게 제공되는 임금정보 이외에 이들 기업이 추가적으로 요구하는 다른 임금정보도 제공하여야 함.

- 원칙적으로 임금구조기본통계조사의 원자료를 임금정보화를 위한 기본자료로 설정하지만, 제공되는 일부 영역의 표본 크기가 통계적으로 신뢰할 만큼 확보되지 않을 수 있음. 이를 극복하기 위하여 표본의 크기가 일정 수준을 하회하는 영역의 임금정보를 발표하지 않고 추정하든지 또는 추가적으로 표본을 확보하여(가중치 재부여) 적정 수준의 표본을 확보하여야 함.

- 선택된 임금정보를 화면 이외에 다양한 형식으로 제공할 뿐만 아니라 원칙적으로 통계표준분류기준에 따르도록 하며, Worknet 등과 연계시킴으로써 구인·구인자에게 시장임금에 대한 정확하고 신속한 정보를 제공함으로써 합리적인 의사결정을 하도록 유도함.

## 부록 1: 임금정보 수요파악을 위한 설문지

다음은 귀사에서 임금수준에 대한 의사결정시 필요로 하는 정보들과 관련된 질문입니다. 해당사항에 응답하여 주시기 바랍니다.

문 1. 귀사에서 보상관리상 현재 활용하고 있거나 필요로 하는 임금정보 원천별 활용여부 및 도움 정도는 어떠합니까?

	사용유무	도움 정도				
		① 전혀 도움 되지 않음	② 별로 도움 되지 않음	③ 보통	④ 약간 도움	⑤ 매우 도움
가) 정부기관	예( ), 아니오( )					
나) 경영자단체/협회	예( ), 아니오( )					
다) 동종업계	예( ), 아니오( )					
라) 노동조합	예( ), 아니오( )					
마) 민간 컨설팅회사	예( ), 아니오( )					
바) 정부출연연구기관	예( ), 아니오( )					

문 1-1. 위의 문항에서 도움이 되지 않은 경우(①, ②에 표시한 경우), 그 주된 이유는 무엇입니까?

( \_\_\_\_\_ )

문 2. 귀사에서 현재 가장 많이 활용하거나 가장 필요로 하는 타사의 전반적인 임금 실태 관련정보를 다음의 보기에서 우선 순위대로 2가지만 선택하여 기입하여 주십시오.

가) 현재 활용 : 1순위\_\_\_\_, 2순위\_\_\_\_.    나) 필요 정도 : 1순위\_\_\_\_, 2순위\_\_\_\_

<보 기>

① 업종별 임금실태	② 규모별 임금실태	③ 지역별 임금실태
④ 노동조합 유무별 임금실태		
⑤ 경쟁지위별 임금실태(초우량, 우량, 보통, 열위기업 등)		⑥ 기타_____

문 3. 귀사에서 현재 가장 많이 활용하거나 가장 필요로 하는 타사 개인별 임금실태 관련정보를 다음의 보기에서 우선 순위대로 2가지만 선택하여 기입하여 주십시오.

가) 현재 활용 : 1순위\_\_\_\_, 2순위\_\_\_\_ .    나) 필요 정도 : 1순위\_\_\_\_, 2순위\_\_\_\_

<보 기>		
① 경력별 임금실태	② 직무별 임금실태	③ 학력별 임금실태
④ 직급별 임금실태	⑤ 근속별 임금실태	⑥ 기타_____

문 4. 향후 정부가 제공하여야 할 임금관련 정보에 대한 의견을 구체적으로 말씀하여 주시기 바랍니다.

( \_\_\_\_\_ )

## 부록 2: 임금구조기본통계조사 조사표 및 설명서







## 참고문헌

- 김동배 외, 『임금체계와 결정방식』, 한국노동연구원, 2005.
- 노동부, 「기업체노동비용조사」, 각년도.
- 노동부, 「매월노동통계조사」, 각호.
- 노동부, 「사업체근로실태조사」, 각년도.
- 노동부, 「소규모사업체근로실태조사」, 각년도.
- 노동부, 「연봉제 및 성과배분제 실태조사」, 각년도.
- 노동부, 「임금교섭타결현황조사」, 각년도.
- 노동부, 「임금구조기본통계조사」, 각년도.
- 정진호·남재량, 『노동통계 개선방안- 고용 및 임금』, 한국노동연구원, 2003.
- 중앙고용정보원, 「산업·직업별 고용구조조사」, 각년도.
- 통계청, 「경제활동인구조사」, 각호.
- 한국경영자총협회, 「임금조정실태조사」, 각년도.
- 한국노동연구원, 「한국가구패널조사」, 각년도.
- 
- 勞務行政研究所, 『規模別·地区別·年齢別等でみた職種別賃金の実態』, 2005.
- 勞務行政研究所, 『年間賃金·賞與の実態』, 2005.
- 勞務行政研究所, 『賃金·人事データ総覧』, 2005.
- 勞務行政研究所, 『賃金決定のための物価と生計費資』, 2005.
- 勞務行政研究所, 『モデル賃金·年収と昇給賞與』, 2005.
- 勞働省(편저) 『賃金統計活用の実態- 賃金管理のために』, 勞働調査會, 2000.
- 社會經濟生産性本部 雇用システム研究센터, 『活用職種別賃金統計』, 2005.
- 社會經濟生産性本部, 『活用勞働統計』, 2005.
- 笹島芳雄, 『アメリカの賃金·評価システム』, 日本經團連, 2003.
- 厚生勞働省 統計情報部(편), 『新賃金傾向値表』, 勞務行政, 2005.

- Armstrong, M and H. Murlis, *Reward Management*, 5th ed., Kogan Page, 2004.
- B.L.S.(1997), *BLS Handbook of Methods*, B.L.S.
- B.L.S.(1999), *National Compensation Survey: Occupational Wages in the United States*, 1997. B.L.S.
- Haltiwanger, J. , Manser, M. E. & Topel, R.(1998), *Labor Statistics: Measurement Issues*, The University of Chicago Press.
- Milkovich, G. T. and J. M. Newman, *Compensation*, 8th ed., McGraw-Hill, 2005.
- Pierce, Brooks, "Using the National Compensation Survey to Predict Wage Rates", *Compensation and Working Condition*, Winter 1999, pp.8-16.