

보도자료	보도일시	인터넷 기사[2015. 10. 15(목) 10:00부터 가능] 신문 기사[2015. 10. 15.(목) 10:00부터 가능]
	담당자	정진호 한국노동연구원 선임연구위원 (044-287-6300, jjh@kli.re.kr) 최대우 KLI 기획조정팀 팀장 (044-287-6020, dwchoi@kli.re.kr)
	배포일시	2015. 10. 14.(수), 15:00

이 자료는 고용노동부 출입기자단에 배포됩니다.

상위 10% 임금인상 자제에 따른 고용효과 추정

- 노동시장 구조개선을 위한 노사정 합의(2015.9.13.)는 노동개혁을 통해 공정하고 유연한 노동시장을 구축하여 청년 일자리 창출 및 노동시장의 격차 해소 실현을 지향
 - “근로소득 상위 10% 이상의 임·직원은 자율적으로 임금 인상을 자제하고 ... 청년 채용을 확대하고, 비정규직·협력기업 근로자의 처우개선을 추진한다. ...”
- 상위 10% 임직원의 임금인상 자제에 따른 고용창출 크기는 다음과 같이 추정(100인 이상 사업체 기준).
 - 상위 10% 임직원 임금인상이 동결되는 경우 91,545명의 정규직 신규 채용, 임금인상이 1%로 낮아지면 85,382명의 정규직 신규 채용
 - 상위 10% 임직원 임금인상이 동결되는 경우 비정규직까지 확대하면 112,729명을 신규 채용. 즉 임금인상 자제(동결 및 1%)에 따른 신규채용 규모는 85~113천명
 - 이는 최상위자 임금동결 및 차상위자 임금절감이 협조되고, 마련된 임금재원으로 신규노동력을 모두 충원할 수 있는 경우에 가능
- 향후 기대되는 고용효과의 실현을 위해 기업의 투자활성화를 통한 신규채용 확대, 임원 및 고임금근로자의 자발적인 협조가 필요

<붙임> 「상위10% 임금인상 자제에 따른 고용효과 추정」

① 문제제기

- 노동시장 구조개선을 위한 노사정 합의(2015.9.13.)는 노동개혁을 통해 공정하고 유연한 노동시장을 구축하여 청년 일자리 창출 및 노동시장의 격차 해소 실현을 지향
 - 합의문 Ⅱ. 노동시장 이중구조 개선, 1-2 노사정의 부담 분담에서 “근로소득 상위 10% 이상의 임·직원은 자율적으로 임금 인상을 자제하고 이로 인해 발생하는 여유 재원과 이에 상응하는 기업의 기여를 재원으로 하여 청년 채용을 확대하고, 비정규직·협력기업 근로자의 처우개선을 추진한다. ...”
- 상위 10% 임직원의 임금인상 자제에 따른 고용창출 효과를 시뮬레이션을 통하여 살펴볼 필요가 있음.

② 상위 10% 임금인상 자제가 고용에 영향을 미치는 경로 예측

- 상위소득 근로자의 임금인상을 자제시킬 경우 직접적으로 임금인상이 자제되는 대상과 간접적으로 그 영향을 받는 근로자 그룹 발생
 - 임금인상 자제는 임금인상 동결 및 다른 일반근로자보다 낮은 인상률(예; 1%)을 모두 포함. 단, 설명의 편의를 위하여 임금동결을 중심으로
 - 상위 10%의 임금근로자는 임금동결조치가 없었을 경우에 받을 수 있었던 임금이 전년 수준으로 깎이는 과정에서 재원이 마련
 - 상위 10%에 포함되지 않았던 차상위 근로자들의 경우도 상위 10% 근로자의 전년임금을 초과해 역전되지 않으려면 임금이 조정되어야 하기 때문에 추가적인 재원이 마련
- 분석단위는 산업중분류별, 분석대상은 100인 이상 사업체 정규직으로 한정
 - 모든 산업의 또는 산업대분류별 상위 10% 임금동결재원 확보 및 신규 채용은 제약. 이는 산업중분류별 수준에서 보다 용이
 - 또한 이는 규모가 일정 수준(예; 100인) 이상인 기업의 정규직에서 보다

용이. 자료의 제약상 산업중분류가 동일한 사업체는 동일 기업 간주

3 상위 10% 임금인상 자제가 고용에 영향을 미치는 효과 추산

□ 직접적 임금동결 효과 대상에서 발생한 임금절감분과 역전방지 조정을 통한 간접적인 임금절감분으로 구분해 추가 재원을 추정

○ 최상위자(=상위10%) 임금인상 동결에 따른 임금재원잉여분 추정

① 전년도 최상위자의 임금인상재원 동결분 : □EBCD ≤ 직접효과

② 전년도 차상위자(=상위10% 미만)의 금년도 최상위자 임금수준 상회 불가에 따른 임금인상재원 절감분: △ABE ≤ 간접효과 spillover effect

따라서 최상위자 임금인상 동결에 따른 금년도의 임금분포는 OABED가 아닌 OAED가 보다 현실적인 가정. 즉 기업 내부의 임금위계가 유지됨을 전제. 이러한 경우 최상위자 임금인상동결에 따른 임금인상재원 동결분/절감분은 식(1)

임금인상재원 동결분/절감분 = □EBCD + △ABE = △ACF - △EDF (1)

$$\Delta ACF_j = \sum_{i=1}^n (W_{i14}^j - P_{90}^j), \quad \Delta EDF_j = \sum_{i=1}^n (W_{i13}^j - P_{90}^j)$$

$$\Delta ACF = \sum_{j=1}^{96} \Delta ACF_j, \quad \Delta EDF = \sum_{j=1}^{96} \Delta EDF_j,$$

j: 산업, i: 근로자, $W_{13\ 14}$: 13, 14년 임금, P_{90} : 13년 90/100분위 임금

n: $W_{i13} - P_{90} > 0$ or $W_{i14} - P_{90} > 0$ 인 근로자수(개별 산업 j)

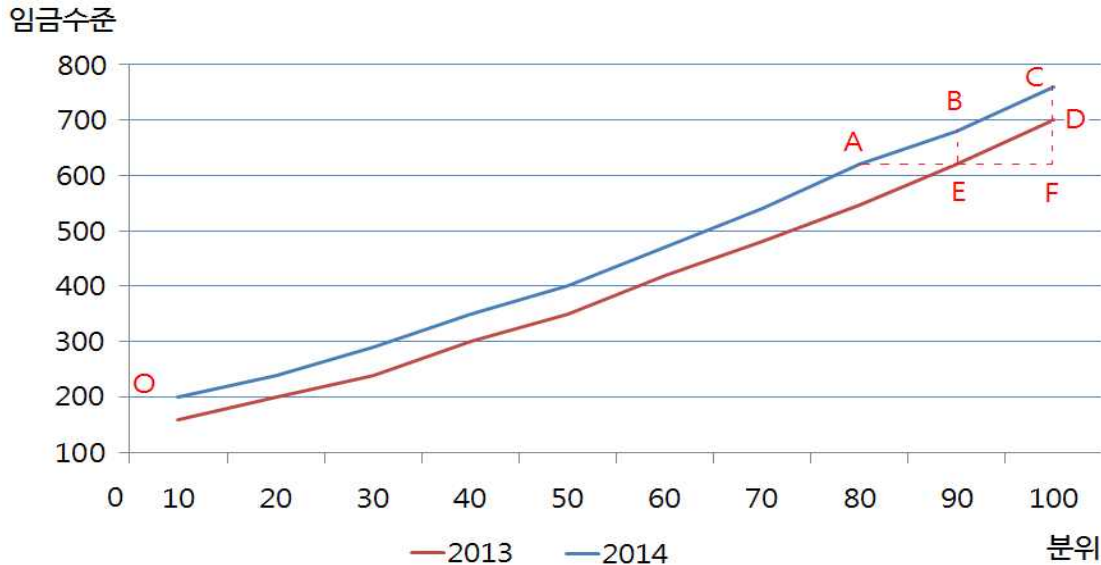
○ 신규채용자수는 식(1)의 임금인상재원 동결분/절감분을 신규채용자(=근속 1년 미만)의 임금수준으로 나누어 추정

추가 신규채용자수 = 식(1) / 신규채용자 임금 평균값 (2)

$$NWRK_j = (\Delta ACF_j - \Delta EDF_j) / NWAGE_j$$

$$NWRK = \sum_{j=1}^{96} NWRK_j$$

[그림 1]



주: 분위별 임금인상률에 대한 인위적인 가정을 대신하여, 최근 2013년 및 2014년 개인별 임금 원자료를 이용하여 추정. 물론 충격에 따른 경제주체들의 반응은 고려하지 않음.

□ 고용노동부 「고용형태별 근로실태조사」 2013년 및 2014년 원자료(1인 이상 모든 민간부문 근로자)의 6월 정액급여를 기준으로 분석

- 임금분포를 분석하는데 경기에 영향을 받는 전년도 특별급여 및 6월 초과급여는 부적절. 또한 통계청의 「경제활동인구부가조사」도 부정확한 임금정보, 표본의 크기 제약 등으로 부적합
- 산업중분류별 추정 → 산업대분류별 집계, 즉 산업중분류를 하나의 기업으로 간주하고 추정한 다음 산업대분류별로 집계
- 분위별 임금인상률에 대한 인위적인 가정을 대신하여, 최근 2013년 및 2014년 개인별 임금 원자료를 이용하여 추정했으며, 충격에 따른 경제주체들의 반응은 고려하지 않음.

□ 분석결과, 임금인상재원 동결 및 절감분 2,024억원(식1)으로 월평균 226만원(정액급여 평균값 기준, 이는 연봉 2714만원 및 연간급여 3,057만원 해당)인 정규직 신규근로자 91,545명(식2)을 추가 채용할 수 있는 것으로 추산됨.

- 임금재원동결/절감분 = 식(1)

여기서 2,024억원/월 \neq $\Delta ACF - \Delta EDF$

$$= 6,176\text{억원} - 4,870\text{억원} = 1,306\text{억원/월}$$

($\therefore \Delta ACF_j - \Delta EDF_j < 0$ 인 경우 $\Delta ACF_j - \Delta EDF_j = 0$ 으로 처리)
추가채용자수 = 식(2)

- 이는 최상위자 임금동결 및 차상위자 임금절감이 협조되고, 마련된 임금 재원으로 신규노동력을 모두 충원할 수 있는 경우에 가능한 최대 수치임.
- 또한 상위 10% 임금근로자의 임금인상이 1%로 자제되는 경우 월평균 226만원(정액급여 평균값 기준, 이는 연봉 2,714만원 및 연간급여 3,057만원 해당)인 정규직 신규근로자 85,382명을 추가 채용할 수 있는 것으로 추산됨.
- 그리고 상위 10% 임금근로자의 임금인상재원 동결 및 절감분으로 정규직 뿐만 아니라 임금수준이 낮은 비정규직까지 채용한다면 112,729명을 추가 채용할 수 있음. 즉 임금인상 자제에 따른 신규채용 규모는 85~113천명으로 추정됨.
- 이는 최상위자 임금동결 및 차상위자 임금절감이 협조되고, 마련된 임금 재원으로 신규노동력을 모두 충원할 수 있는 경우에 가능한 최대 수치임.
- 만약 임금인상 재원 마련이 그다지 충분하지 않고 또한 임금재원이 마련되었다고 하더라도 신규노동력의 채용 한계로 미충원공석이 여전히 발생한다면 이보다 적을 가능성이 높음.

□ 향후 임금동결 협조 애로, 신규채용 한계, 소득이전에 따른 소비 변화 등을 고려할 경우 보다 심도 깊은 추정이 필요

<표 1> 산업대분류별 분석결과

	임금인상 동결	임금인상 1% 자제	신규채용자 임금수준	
	추가 채용자수	추가 채용자수	정액급여 (만원/년)	임금총액 (만원/년)
A.농림어업	78	68	2,315	2,433
B.광업	2	1	2,977	3,193
C.제조업	53,814	50,608	2,418	2,927
D.전기가스업	987	860	2,626	2,881
E.폐기물환경	211	205	3,617	3,981
F.건설업	3,113	2,842	3,032	3,611
G.도소매업	681	354	2,721	2,926
H.운수업	1,910	1,621	1,935	2,304
I.숙박음식업	0	0	2,231	2,573
J.정보서비스	1,466	1,247	3,184	3,270
K.금융보험업	3,026	2,744	3,785	3,978
L.부동산임대	868	766	1,990	2,124
M.기술서비스	5,120	4,457	3,769	3,952
N.사업지원	19,648	19,062	2,501	2,705
P.교육서비스	0	0	3,879	3,993
Q.보건복지	0	0	3,029	3,283
R.예술여가	366	319	2,631	2,806
S.기타서비스	256	230	2,434	2,569
전체	91,545	85,382	2,714	3,057

주: 1) 2013년 및 2014년 임금곡선이 교차하여 $\Delta ACF_j - \Delta EDF_j < 0$ 이 되는 경우 임금재원동결/절감분은 0으로 처리. 이 경우 추가채용이 발생하지 않음.
 2) 임금총액 = 정액급여 + 초과급여 + 특별급여.
 2) 산업대분류 ind1의 산업중분류ind2의 포괄범위는 <부표 산업분류표> 참조.

근로시간 단축의 고용효과 추정

- 근로시간 단축은 노동시장 구조개혁 5대과제 중 하나로서 장시간근로 등 노동시장 비효율의 문제를 해결하여 생산성 제고 및 일자리 나누기를 촉진하는 것
- 근로시간 단축이 일자리창출에 기여하는 정도를 시뮬레이션을 통하여 살펴본 결과
 - 주 52시간으로 단축할 경우 고용효과는 최대 11.2~19.3만 명이며 (시뮬레이션 2),
- 한국노동연구원은 이후 장시간근로의 완화 및 실근로시간 단축에 따르는 고용효과 등에 대한 심도 있는 연구를 지속적으로 수행할 예정이다.

<붙임> 「근로시간 단축의 고용효과 추정」

근로시간 단축의 고용효과 추정

① 문제제기

- 노동시장의 공정성을 확립, 일자리 창출과 노동시장 이중구조 해소를 위한 노동시장 개혁 논의에서 공정하고 유연한 노동시장을 위한 5대 핵심과제 중 하나는 ‘근로시간 단축을 통한 생산성 제고 및 일자리 나누기 촉진’
 - 연간근로시간은 2071시간(2013년)으로 OECD 평균(1671시간)을 4백 시간이나 초과하는 최장 수준
 - 경제사회발전노사정위원회는 2010년 9월 ‘장시간근로 관행 개선과 근로문화 선진화를 위한 노사정 합의문’에서 ‘노사정은 2020년 이내에...연평균 근로시간을 1800시간대로 단축...실근로시간 단축이 일자리 나누기를 통한 고용창출기반으로 확대될 수 있도록 적극 협력한다’ 고 합의
 - 고용률 70% 로드맵(2013년 6월)에서는 ‘일하는 방식과 근로시간 개혁’ 전략에서 2017년까지 실근로시간을 1900시간 이하로 단축하는 것을 목표로 장시간근로 개선, 양질의 시간제 일자리 창출·확산, 유연근무 확산을 추진과제로 제시
 - 근로시간 단축을 위해 휴일근로의 연장근로 산입, 근로시간 특례업종 축소, 근로시간의 탄력적 활용, 휴가 사용 촉진, 일·가정 양립형 일터문화 등을 제시
- 휴일근로의 연장근로 산입이 일자리창출에 기여하는 정도를 시뮬레이션을 통하여 살펴볼 필요가 있음

② 휴일근로의 연장근로 산입의 고용효과

- 주당 52시간을 초과하여 근로하는 근로자는 1,055천 명, 10.4%
 - 고용형태별 근로실태조사(2014년) 자료에 포함된 근로자는 6월 급여지급기간

기준 14,044천 명이며, 특수고용종사자, 5인 미만 사업장 종사자, 근로시간 정보를 제공하지 않는 표본을 제외한 10,105천 명이 분석 대상

- 주당 근로시간이 60시간을 초과하는 근로자(초장시간 근로집단)는 379천 명으로 3.8%, 주당 근로시간이 52시간 초과, 60시간 이하인 근로자(장시간 근로집단)는 676천 명으로 6.7%를 차지
- 이들 두 집단에 속하는 근로자 중 509천 명은 휴일근로를 포함한 초과근로시간이 주당 12시간을 초과

□ 초장시간 근로집단의 주당 근로시간은 67.5시간

- 전체 근로자의 평균 근로시간은 주당 39.7시간(연간 2064시간)

<표 1> 근로시간 집단별 근로자 수

			(단위: 천 명)			
			주당 총근로시간			
			전체	(1) 40시간 이하	(2) 52시간 이하	(3) 60시간 이하
						(4) 60시간 초과
전체			10,105.5	6,055.7	2,995.1	675.5
휴일근로	초과근로시간					379.2
(1) 없음	없음		6,396.7	5,117.8	1,065.7	135.1
(2) 없음	12시간 이하		1,358.8	549.5	721.5	75.4
(3) 없음	12시간 초과		243.0	5.1	67.2	91.6
(4) 있음	12시간 이하		1,399.7	380.4	945.1	66.1
(5) 있음	12시간 초과		707.3	2.9	195.6	307.3
근로시간 특례업종			4,237.0	2,744.2	1,173.7	215.0
						104.1

주: 5인 미만 영세사업체와 특수고용종사자 제외하고, 근로시간에 대한 정보가 없는 표본은 분석대상에서 제외.

월간 총근로시간을 30/7으로 나누어 주당 근로시간을 계산

자료: 고용노동부, 고용형태별 근로실태조사(2014년)

- 장시간 근로집단의 주당 근로시간은 55.4시간(연간 2880시간)이며, 40시간 초과, 52시간 이하 근로자의 주당 근로시간은 45시간 미만(연간 2337시간)

<표 2> 근로시간 집단별 총근로시간

(단위: 천 명)

			주당 총근로시간				
			전 체	(1) 40시간 이하	(2) 52시간 이하	(3) 60시간 이하	(4) 60시간 초과
전체			39.7	33.6	44.9	55.4	67.5
휴일근로	초과근로시간						
(1) 없음	없음		35.9	33.1	44.5	55.4	66.8
(2) 없음	12시간 이하		41.7	36.0	44.2	55.1	65.4
(3) 없음	12시간 초과		57.4	36.7	48.9	55.6	68.2
(4) 있음	12시간 이하		43.2	36.5	44.8	54.8	65.3
(5) 있음	12시간 초과		57.2	34.7	49.5	55.5	67.6

주: 5인 미만 영세사업체와 특수고용종사자 제외하고, 근로시간에 대한 정보가 없는 표본은 분석대상에서 제외.

월간 총근로시간을 30/7으로 나누어 주당 근로시간을 산정

자료: 고용노동부, 고용형태별 근로실태조사(2014년)

□ 휴일근로를 포함한 초과근로시간의 제한 등의 효과를 분석하기 위하여 시뮬레이션을 실행

- 시뮬레이션: 근로시간 특례업종이 아닌 업종에 대해 주당 총근로시간의 한도를 52시간으로 제한(특별연장근로=0)
- 동일한 생산수준을 유지하고자 동일한 노동투입(=근로자 수 x 근로시간)이 필요하며, 휴일근로의 초과근로 산입으로 감소한 노동투입(해당 근로자 수 x 근로시간 감축)을 추가의 고용을 통해 보전한다고 상정하고 고용효과를 계산

□ 시뮬레이션: 총근로시간을 52시간으로 제한(근로시간 특례업종 미적용)

- 총근로시간 52시간 적용대상 근로자는 736천 명(7.3%)이며, 초장시간 근로 집단의 총근로시간은 67.3시간에서 15.3시간(22.7%), 장시간 근로집단의 총근로시간은 55.5시간에서 3.5시간(6.2%) 감소
- 총근로시간은 평균 39.7시간에서 39.1시간으로 0.58시간(1.5%) 줄어듦
- 노동투입 보전을 위한 추가고용은 52시간 근무자 기준 111.5천 명, 30시간 근무자 기준 193.3천 명으로 고용증가율은 1.1~1.9%

<표 3> 초과근로시간 한도 제한의 고용효과

(단위: 천 명, 시간/주, %, 명)

총근로시간의 한도	52시간
적용 근로자 (초장시간/장시간 근로집단)	735.6 (275.1/460.5)
총근로시간: 전체 근로자	39.1
근로시간 감소	0.58
근로시간 감소율	(1.5)
적용근로자의 근로시간	67.3 / 55.5
근로시간 감소	15.3 / 3.5
근로시간 감소율	(22.7 / 6.2)
고용효과	동일 노동투입 유지를 위한 추가채용(채용율)
52시간 근무자	111,524 (1.1)
40시간 근무자	144,982 (1.4)
30시간 근무자	193,309 (1.9)

3 시사점

- ☐ 휴일근로의 초과근로 산입과 초과근로시간의 제한은 전반적으로 근로시간을 단축하고 노동투입을 보전하는 과정에서 일자리가 창출될 가능성이 존재
 - 이러한 고용효과는 기업의 업무강도 강화나 추가자본 투입을 통한 노동대체의 가능성에 따라 효과는 다소 제한적일 수 있음
- ☐ 근로시간 단축은 그 자체로 근로자의 생산성을 높일 뿐 아니라 기업이 업무 강도를 강화하거나 자본을 추가로 투입하면 생산성은 더욱 향상될 것