

韓國의 企業賃金 決定基準에 關한 研究

崔 鍾 赫

<目 次>

I. 序 論	2. 韓國企業 賃金決定의 現况
II. 主要賃金理論의 論據	(1) 生計費現況 (2) 企業의 支拂能力現況 (3) 賃金水準現況
1. 賃金勞動誘發理論 2. 賃金勞動不誘發理論 3. 賃金理論의 選擇	IV. 合理的 賃金支給基準의 決定
III. 韓國企業 賃金決定의 實態	1. 問題의 所在 2. 適正賃金決定方案 (1) 賃金決定基準別 必要人件費算出 및 分析 (2) 適正賃金決定
1. 賃金決定의 mechanism (1) 生計費 (2) 支拂能力 가) 収益性 나) 生產性 (3) 社會的均衡	V. 結 論

I. 序 論

賃金은 生產要素로서의 勞動力에 對한 價格이라 할 수 있다. 그러나 이와같이 純粹한 經濟的側面만으로 解釋하기에는 賃金은 지나치게 複雜한 社會的, 心理的乃至倫理的要素가 그 안에 存在하고 있다.

嚴密히 말하자면 從業員은 所得(income)을 目的으로 勞動力を 파는(Sell) 것이며 따라서 可及的 높은 價格을 要求하게 될 것이고, 이와 反對로 企業主는 勞動力의 需要者이므로 되도록廉價로 그것을 사려 할 것이다.

이와같이 賃金은 勞動力의 需給에 따른 Price Mechanism을 통하여 決定된다고 볼 수 있다.

그러나 勞動力은 單純한 生產要素가 아닌 特殊한 商品이기 때문에 勞動力의 買賣關係는 매우 색다른 性格을 지니고 있다.

筆者：서울大學校 經營大學院 碩士課程 3回 卒業生

本稿는 第三回 碩士學位論文中 「人事管理」部門 最優秀論文을 抄錄한 것임.

即 勞動力은 供給者와 需要者에 依하여 質的인 變化를 일으킬 수 있는, 말하자면 流動的인 商品인 것이다. 勞動力이 이와같이 流動的이라는 것은 賣買雙方間에 큰 意味를 가지게 된다. 때문에 經營者는 可能한限 良質의 勞動力を 購入하려 할 것이며 때로는 質의向上을 爲하여 여러가지 motivator를 活用할 수 있는 것이다.

이와같은 勞動力의 性格은 勞動에 對한 價格決定(Pricing)에 對하여 困難을 받게 된다.

勞·使間에 賃金은 重要한 意味를 지니게 되는 것은, 從業員에게는 生計의 源泉(Source of Income)이 되는 反面, 經營主에게는 企業의 가장 重要한 費用項目인 人件費를 構成하는 때문이다.

위에서 밝힌 바와같이 賃金은 倫理的立場에서 重要視되고 있다. 그것은 F.W. Taylor가 말한 “A fair day's pay” 및 “Equal pay for equal work”的 問題인 것이다. 또한 賃金은 國民經濟的立場에서도 重要한 意義를 가지는 바, 國民所得을 構成하는 가장 큰 單一 item이 賃金인 것이며, 賃金은 勞動移動, 失業에 크게 影響을 미치는 때문이다.

賃金이 重視되는 또하나의 理由는 그것이 흔히 從業員의 社會的 地位(Social Status)를 나타내는 것으로 보여지기 때문이며, 무엇보다도 賃金에 內在하는 가장 큰 意味는 賃金이 心理的側面에서 慾求 乃至 必要의 充足手段이 되기 때문이다. 必要는 行動을 誘發하며, 따라서 賃金의 必要는 從業員의 行爲를 誘發할 수 있을 것이다.

賃金이 이와같이 經濟的·心理的·社會的·倫理的으로 重視되는 意味를 가지게 된다.

Pigors & Myers에 의하면 賃金은 ①一般的 賃金水準, ②生活費, ③企業의 財政狀態, ④立法規制에 따라 決定된다고 하였으며⁽¹⁾, Leon C. Megginson에 의하면 ① Law of Supply and Demand, ②政府의 規制, ③產業市場의 一般賃率, ④團體交涉力, ⑤生計費, ⑥支拂能力이 賃金決定의 基準이라고 한다.⁽²⁾ 한편 D. Belcher는 賃金決定基準으로 ①市中價格, ②生計費, ③支拂能力, ④生產性, ⑤勞動力의 需給關係에 두고 있다.⁽³⁾

韓國企業에서는 最近 새로운 技術과 施設 그리고 新經營技法의 導入으로 生產性이 크게向上되고 있다. 그러나一面 韓國經營은 그固有의 形態를 가지고 있는 바이며, 이와같은與條件下에서 如何히 賃金決定의 理論的 背景을 구할 수 있으며, 適用할 것인가 問題가 아닐 수 없다.

(1) Paul Pigors & Charles, 「Personnel Administration」 5th Edition (McGraw-Hill Book Co., Inc. 1967) p.471

(2) Leon C. Megginson, 「Personnel, A Behavioral Approach to Administration」(Richard D Irwin Inc. 1967) p. 396

(3) David W. Belcher, ph. D. 「Wage and Salary Administration」 (Prentice Hall, 1962) p.5

一般的으로 賃金決定의 基準으로 생각되어지고 있는 ① 生計費, ② 支拂能力, ③ 市中賃率 및 勞動力의 需給關係는 韓國經營에서 如何히 作用하고 있으며, 따라서 어떠한 基準의 選擇이 바람직한 것인지 論證할 餘地가 있다고 생각하는 바이다.

II. 主要賃金理論의 論據

古典派經濟學者를 主軸으로 한, 이른바 歷史的賃金理論을 列舉하면 Ricardo의 生存費說, Mill의 賃金基金說, Marx의 勞動價值說, Clark의 限界生產力說, Dunlop의 契約說을 들 수 있겠으나, 歷史的賃金理論의 特色中의 하나는 그것이 主로 賃金水準의 說明에 그치고 있다는 것이다. 말하자면 賃金決定의 過程과 그 管理의 問題를 다루고 있지 못하고 있다.

이에 대하여 經驗主義學者(Empiricists)와 勞動經濟學者(Labor Economists)를 중심으로 한 行動科學的賃金理論은 이와같은 歷史的賃金理論의 Gap를 메꾸어 前述한 바 Wage Determination과 Administration의 方法을 提示하고 있다. 組織體에 있어서의 個人이나 集團의 Psychological 및 Ecological Study를 통하여 發見된 事實(Finding)을 가지고 賃金管理의 決定의 Back-ground로 삼는 것이다.

行動科學的賃金理論은 크게 두가지 潮流가 있는 바, 賃金을 從業員의 過去業績에 대한 代價로서 解釋하는 立場과 賃金의 Motivation의 機能을 強調하는, 말하자면 事前的機能을 強調하는 두 潮流이다.

勿論 行動科學的 理論이 이와같이 完全히 兩潮流만으로 이루어 진것은 아니고 立場에 따라 賃金體系를 中心으로 한 理論, 利潤分配論의 賃金體系論, 實務家를 中心으로 한 職務給, 定期昇給 및 賃金의 限界를 主張하는 多은 理論이 있겠으나 賃金의 높이가 生產性과 如何히 關聯되고 있으며 따라서 賃金을 通한 生產性의 向上, 經營效率의 增大를 圖謀하는 것이 安當한 것인가에 대한 賃金勞動誘發理論과 賃金勞動不誘發論의 兩論은 現實的 適用에 있어 크게 重視되는 理論이라 할 것이다. 前者が 可能한限 높은 賃金을 主張함에 대하여 後자는 이와 反對의 立場에 있음은 當然한 論理의 歸結이라 할 것이다.

1. 賃金勞動誘發理論(motivational Theory of Wage)

生產性과 賃金의 깊은 關聯性을 強調하여 高賃金은 高生產性을 가져온다는 論旨이다.

이 理論에 의하면 ① 勞動供給에 있어서의 모든 與件이 考慮된 賃金은 從業員에게 滿足을 주며, ② 人間은 經濟的, 合理的存在的으로 標準化된 方法에 따른 motivation이 可能하며 ③ 人間의 慾望의 無限性, 그리고 ④ 現在稼動되고 있는 人力은 一部分 뿐이며 따라서 追加的 労動이 可能하며, 그러므로 高賃金으로 큰 成果를 期待할 수 있다는 것이다.

同理論은 첫째 Taylor가 主張하는 바 「Increments of income will produce direct and proportional increments of effort」(收入의 增加는 直接的, 比例的으로 勞力의 增加를 가져온다)는 假說을 前提로 하고 있다.

둘째 從業員은 「自己에 대한 報酬는 公正하며, 앞으로도 公正할 것이라는」것을 認定하면 生存性에 對한 效果는 대단히 크다는 것이다.

요컨대 「期待賃金과 生存性間의 直接的關聯性」(direct relationship between expected compensation and employee productivity)를 크게 強調하는 것이 이 主張의 論旨이다.⁽⁴⁾

2. 賃金勞動不誘發理論(Non-motivational Theory of Wage)

위에서 紹介한 理論이 生存性과 賃金의 直接的 關聯性을 強調함에 대하여 本 賃金勞動不誘發理論은 이와 正反對의 見解를 가지고 있다.

왜냐하면 첫째 從業員은 「高給料의 일보다 低給料의 일에서의 安全性을 높게 評價한다.」(Value security in a low-paying job more than increased income from a higher paying job)고 한다.

둘째 人間은 「빵만으로 사는 動物이 아니고 그 以上의 存在」라는 것이다.

또한 貨幣自體의 概念이 變化했으므로 貨幣的賃金을 통하여 從業員을 刺戟할 時代는 이미 지났다는 것이다. 요컨대 本理論의 主張은 勞動의 貨幣動機(money as motivation)는 크게 認定할 수 없다는 것이다.

M.Haire에 의하면 雇傭動機는 ① 生活慾(貧困에 대한 恐怖), ② 上司의 認定을 받으려는 慾求(懲戒에 대한 恐怖), ③ 名譽慾(羞恥에 대한 恐怖), ④ 活動慾, ⑤ 良心등이 있으며 이中 經濟的動機에 關聯된 것은 ①의 하나 뿐이라 하여 그 價值를 輕視한다.

다른 한 調査에서도 賃金의 引下가 勞動力供給을 減少시키지 않았다고 한다.⁽⁵⁾ 다만 賃金의 勞動誘發的機能은 대체로 그 水準이 低位에 있을 때 보다 크다고 한다. 다시 말하면 賃金의 勞動誘發的機能은 所得水準 및 經濟發展程度에 反比例하는 傾向이 있다고 한다.

以上의 主張이 賃金勞動不誘發理論의 主張인 바, 요컨대 賃金은 生產性과 깊은 關係가 없으며 따라서 賃金은 可能한限 低位에 두는 것이 企業利潤에 있어 바람직한 것이라고 한다.

3. 賃金理論의 選擇

(4) Leon C. Megginson, 「Personnel, A Behavioral Approach to Administration」(Richard D.Irwin, Inc. 1967) p. 386

(5) Ralph Linton, 「The Study of Man」(Appleton Century Crofts, 1963) p. 117

이미 兩論을 紹介함에 있어 賃金의 Motivation Function 은 從業員의 一般所得水準에 反比例한다는 것을 볼 수 있었다.⁽⁶⁾

韓國에서의 한 調査에 의하면 從業員의 67.1%가 賃金에 대하여 不滿을 가지고 있으며, 熱心히 일하지 않는 理由를 묻는 設問에 대하여 「賃金이 너무 적어서」라는 答이 29%로 가장 많았다.⁽⁷⁾ 勞動廳 集計에 따르면 勞動爭議發生原因中 71%以上이 賃金引上을 그 要求 内容으로 하고 있다. (表 1)

(表 1) 주요 요구내용별 노동쟁의 발생상황

연	총 수	임금인상	임시급여금	해고반대	근로시간	권리분쟁	기 타
63	89	52	7	3	1	20	6
64	105	77	7	5	1	13	2
65	97	60	7	8	2	14	6
66	104	72	10	1	4	14	3
67	105	84	4	—	1	15	1
68	112	72	6	7	—	25	2
69.8	49	36	1	1	—	10	1
		구성비 (%)					
63	100.0	58.4	7.9	3.4	1.1	22.5	6.7
64	100.0	73.3	6.7	48	0.9	12.4	1.9
65	100.0	61.9	7.2	8.2	2.1	14.4	6.2
66	100.0	69.2	9.6	0.9	3.8	13.5	3.0
67	100.0	80.0	3.9	—	0.9	14.3	0.9
68	100.0	64.3	5.3	6.2	—	22.3	1.9
69.8	100.0	71	2	2		23	2

資料 : 勞動廳

maslow가 말하듯이 人間의 여러가지 慾求中 滿足이 된 慾求는 이미 Stimulant가 될 수 없다. 그는 滿足되지 못한 1次的慾求 乃至 生理的慾求는 큰 Stimulant가 될 수 있다고 한다. 그것은 F. Herzberg가 말 하듯이 「Today's motivator will be tomorrow's hygiene.」일 것이기 때문이다.⁽⁸⁾

요컨대 韓國의 現實的 與件을勘案할때 위에 略述한 基準에 따르자면 高賃金理論에 그 韓國의 適用의妥當性을 認定하지 않을 수 없다. 왜냐하면 賃金은 motivator로서의 機能은 大體로 그 水準이 低位에 있을 때, 보다 크기 때문이다.

(6) Leon C. Megginson, Op. Cit. p. 387

(7) 韓國生產性本部「勞使協調指導」(1964~5) 1輯~8輯

(8) Saul W. Gellerman, 「Motivation & Productivity」(American Management Association, Inc. 1963) pp. 49~54

III. 韓國企業 賃金決定의 實態

1. 賃金決定의 Mechanism

一般的으로 생각되듯이 從業員을 採用確保하기 為하여 支出되는 最少의 人件費 即 賃金下限이 存在하며, 또한 企業으로서 支拂할 수 있는 最高의 水準 即 賃金上限이라는 推想的概念이 存在한다.

그러나 이와같은 上·下限은 經營者가 任意로 決定할 性質의 것이 아니고, 이것은 時間的인 概念으로 理解되어야 할 것이다. 그것은 企業의 利潤이나 長期的發展을 問題視하지 않을 때는 어떤 水準의 賃金도 一時的으로는 있을 수 있는 때문이다. 問題는 選擇한 水準이 企業目標에 如何히 寄與하느냐에 있는 것이다.

賃金 乃至 費用概念으로서의 人件費는 一定한 基準에 따라 決定되어야 할 것이며, 必要時 勞組 其他 利害關係者에게 提示될 수 있어야 한다.

흔히 賃金決定基準으로서 生計費(Cost of Living), 生活費(Living Wage), 支拂能力(Ability to pay), 生產性, 勞動供給, 物價, 其他 一般社會의 一般比較水準等이 있으나, 이것을 大別하면, 從業員側에서의 生計費, 企業側에서의 支拂能力과 그 指標로서의 生產性, 收益性과 一般市場賃金水準을 들고 있다.

(1) 生計費(Cost of Living)

近年에 이르러 賃金基準으로서의 生計費의 適用이 廣範하여지고 있다. Clark Kerr에 의하면 「短期的으로 볼때 賃金은 生計費의 變動에 따르게 된다」고 한다.⁽⁹⁾ 또한 General motor에서도 勞使間に 長期協約을 통하여 兩者를 結付시키고 있는例를 볼 수 있다.

生計費計算에 있어서는 1人當生計費를 算出하여 直接 家族數에 乘하지 않고 흔히 人員

<表 2>

人員別消費支出修正係數表

科 目	$y=ax+b$ (x 는 世帶人數, y 는 4人家中 比率)
總 計	$y=11.87x+52.54$
食 料	$y=14.83x+40.67$
住 居	$y=-1.70x+106.80$
光 熱	$y=11.57x+53.72$
被 服	$y=10.36x+58.57$
雜 費	$y=13.06x+47.76$

資料：田邊文夫「人件費の支拂限度」p. 89

(9) Clark Kerr, 「The Short-Run Behavior of Physical Productivity and Average Hourly Earnings」 (Berkeley, University of Calif., 1950)

別消費支出修正係數를 使用하게 된다. 即 <表 2>에서 보는 바와 같이 4人家族을 基準으로 하여 各項目別支出額을 算出하게 된다.

賃金基準으로서의 生計費에 對한 懐疑나 反論이 없는 것은 아니지만 短期的으로는 生計費를 下限으로 賃金이 決定된다는 것이 一般的인 主張이다.

(2) 支拂能力(Ability to pay)

經營主의 立場에서의 支拂能力은 그 逆, 即 支拂不能限度(Inability to pay)로서의 理解이며, 勞組側의 理解는 積極的인 解釋의 立場이다. 分明히 企業은 必要한 質의 從業員을 確保하고 維持하는데 必要한 最少限의 費用以上을 支拂하지는 않을 것이기 때문이다.

가) 收益性

收入과 支出의 差額이 收益이며, 總收入에 대한 收益의 比率을 收益性이라고 한다. 企業의 目的의 收益에 있는 以上 收益以上 重要한 指標는 없다고도 볼 수 있다.

흔히 賣出額利益率보다는 總資本利益率이 使用되고 있거나 總資本利益率 = $\frac{\text{利益}}{\text{資本}}$ 이므로 $\frac{\text{利益}}{\text{資本}} = \frac{\text{利益}}{\text{賣出額}} \times \frac{\text{賣出額}}{\text{資本}}$ 으로서 總資本利益率은 賣出額利益率 × 資本回轉率로 생각될 수 있다. 그러므로 兩利益率은 相互 表裏關係에 있다고 볼 수 있다.

한편 賃金政策의 立場에서의 損益分岐點技法의 理解는 必要賣出額으로서의 概念이며 必要賣出額 = 固定費 + 固定費增加(人件費增加) + 目標利益 이므로 心要賣出額增加 = $\frac{\text{人件費增加}}{1-\text{變動費率}}$ 로 볼 수 있다.

나) 生產性(Productivity)

支拂能力을 나타내주는 가장 適切한 指標라 할 수 있는 生產性은 input과 output의 對比이다.

그런데 投入(input)要素로서 資本(K)과 勞動(L)의 選擇에 따라 前者は 資本生產性 後者は 勞動生產性을 이루게 되나 後者가 보다 活用範圍가 넓다.

勞動生產性 = $\frac{\text{資本}}{\text{人員}} \times \frac{\text{生產量}}{\text{資本}}$ 이므로 勞動生產性은 資本裝備率과 資本生產性에 의하여決定된다고 볼 수 있다.

賃金決定에 있어서의 生產性의 意義는 附加價值에 대한 人件費의 問題로 集約될 수 있거나 日本經營者團體聯盟에 따르면 安定的賃金上昇率 = 物的生產性上昇率 - ($\frac{\text{資本 Cost}}{\text{賃金 Cost}} \times \frac{\text{資本 Cost 上昇率}}{\text{賃金 Cost 上昇率}}$) 이다. 그런데 總支給賃金 = 1人平均賃金 × 人員數이며, 1人平均賃金 = $\frac{\text{總賃金}(W)}{\text{從業員數}(L)}$ 이므로 $\frac{W}{L} = \frac{K}{L} \times \frac{(Q-S)}{K} \times P \times \frac{y}{(Q-S)P} \times \frac{W}{y}$ (1式) 을 얻게된다. (Q는 生產量, S는 在庫, P는 價格, y는 附加價值) 그러므로 支給賃金은 ① 物的勞動生產性 ($\frac{Q-S}{L}$), ② 賣出額勞動生產性, ③ 附加價值勞動生產性에 의하여 결정된다고 할

수 있다.

① 式을 簡單히 하면 $\frac{W}{L} = \frac{y}{L} \times \frac{W}{y}$ (2式) 이 되므로 1人當賃金은 附加價值勞動生產性 $(\frac{y}{L})$ 과 勞動分配率 $(\frac{W}{y})$ 에 따라 결정된다고 할 수 있다.

이와같은 賃金決定理論의 批判的見解를 보면 ②式은 兩邊을 恒等關係로 보고 있으므로 $\frac{W}{L}$ 는 $\frac{y}{L}$ 와 $\frac{W}{y}$ 에 따라 결정되는 關係라 할 수 있으며⁽¹⁰⁾, 그러므로 從來의 主張과 反對로 勞動分配率, $\frac{W}{L}$ 가 곧 dependent variable로 라는 것이다.

(3) 社會的均衡

大部分의 企業體는 支拂能力, 物價, 生計費, 最低賃金法을 考慮하기 以前에 現行 市中의 賃率을 適用하는 傾向이 있다.⁽¹¹⁾ Lester에 依하면 美國의 製造業體中 90%以上이 賃金水準을 決定하거나 再調整하기 爲하여 賃金調查를 實施한다고 한다.

市中賃率의 調查가 必要한 理由는 ① 企業體의 賃金構造決定의 資料로서 ② 個別賃金決定의 指標로서 ③ 賃金支給方法의 決定을 爲하여 ④ 企業體의 總人件費 決定을 爲한 資料로서 必要한 때문이다. 勿論 韓國과 같은 年功序列式賃金體系에서는 他社의 一般水準을 調査하여 平均值를 求하는 方法이 一般的이라고 보여지나 職務給體系에 있어서는 各職種別로 調査하여 中間值를 適用하는 경우가 많다.

2. 韓國企業 賃金決定의 現況

(1) 生計費 現況

가) 物 價

1965年 不變價格으로 全國都賣物價指數와 消費者物價指數를 表로 對比하여 보면 다음과 같다. (表 3)

<表 3>

全國都賣・消費者 物價指數 對比

1965—100

年 度 别	1965	1966	1967	1968
都賣物價指數	100	102.3	103.9	102.7
消費者物價指數	100	111	120.3	136.7

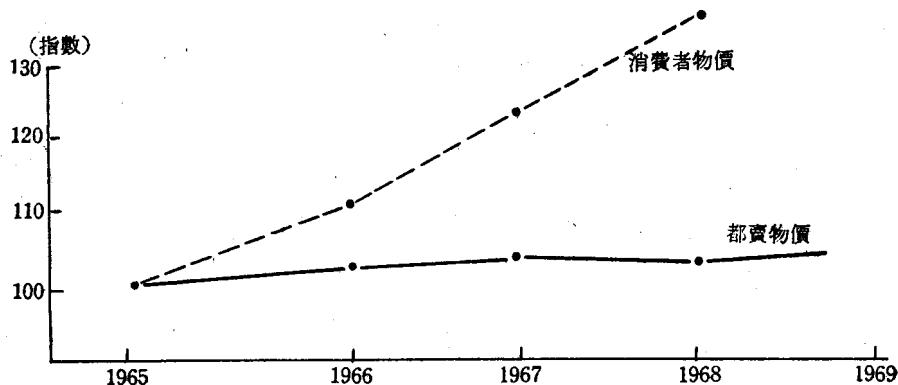
資料：韓銀「經濟統計年報」1969 p.356, 357에서 筆者作成。

表에서 보는 바와 같이 最近 數年間都賣物價는 年平均 約 2% 內外의 上昇을 보이고 있음에 대하여 消費者物價는 1965年부터 1968년까지 總約 40%의 上昇率을 보여 이것을 對前年比로 換算하면 年間 約 11%의 上昇을 보이고 있다.

(10) 田邊文夫, 「人件費の支拂限度」(同友館, 1969) p.42

(11) Richard A. Lester, 「Company Wage Policies」(Princeton University Press, 1948) p.10,

<圖 1> 全國都賣・消費者 物價指數



資料：韓銀「經濟統計年報」1969 p.356, 357에서 筆者作成

1960年을 基準으로 할때 最近 8個年間 對前年比 15%의 높은 上昇을 보이고 있다. 即 1961年 8.2%, 62年 6.6%, 63年 20.6%, 64年 29.6%, 65年 13.5%, 66年 11.3%, 67年 10.8%, 68年 10.8%를 나타내고 있다. ⁽¹²⁾

1965年부터 1968년까지의 消費者物價의 構成要素別上昇率을 보면 <表 8>과 같다.

<表 4> 加重值別 全國消費物價指數

加重值	總 指 數		食 料 品		住 居		光 热		被 服		雜 費			
	新加重值	舊加動值	新 (1,000)	舊 (1,000)	新 528.8	舊 497.5	新 75.2	舊 87.7	新 66.6	舊 67.7	新 78	舊 78.1	新 251.4	舊 269.0
1960年			49.8		43.1		62.1		57.1		48.2		56.8	
1961			53.9		47.1		61.4		67.2		50.5		61.6	
1962			57.5		51.0		66.5		71.8		51.2		65.0	
1963			68.8		67.6		76.5		72.9		58.4		70.5	
1964			88.0		92.2		88.8		82.4		82.0		83.0	
1965	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
1966	111.3	112.1	107.5	107.8	120.6	118.5	121.1	116.9	112.8	112.6	113.4	116.8		
1967	123.4	124.2	116.6	116.1	145.3	142.0	142.1	138.1	125.8	123.8	125.4	129.9		
1968	136.7	138.0	128.1	128.9	155.5	151.0	153.8	154.7	133.6	129.7	145.4	149.0		
1969														

資料：韓銀「經濟統計年報」1969. p. 357, 359

UN의 統計에 따르면 韓國의 物價上昇率은 南美諸國 特히 브라질의 上昇率(最近 9年間의 消費者物價上昇率은 370%이었다.)에 다음하여 59年을 基準으로 66年에 256으로 調査되고 있다.

(12) 韓國銀行, 「經濟統計年報」(1969) p. 292

1960年以來 67年까지 物價와 貨金은 共히 顯著히 上昇하고 있으나 實質貨金이 “+”의 值로 나타나는 것은 65年 以後에 이르어 졌다. (表 5)

<表 5>

消費者物價와 貨金의 對比

區分	年度	1960	61	62	63	64	65	66	67
	指 數	48.9	52.9	56.4	68.0	88.1	100	111.3	123.4
消費者物價 增加率	指 數	—	8.2	6.6	20.6	29.6	13.5	11.3	10.8
	增加率	—	9.7	6.0	70.7	20.5	17.5	16.5	24.1
名目貨金 增加率	指 數	54.9	60.2	63.8	70.6	85.1	100	116.5	144.6
	增加率	—	9.7	6.0	70.7	20.5	17.5	16.5	24.1
實質貨金 增加率	指 數	113.5	115.2	114.5	104.9	97.7	100	104.7	117.2
	增加率	—	1.5	-0.6	-8.4	-6.9	2.4	4.7	11.9

資料：韓國生產性本部，「生產性統計」

4) 生計費

生計費의 絶對水準을 算定하기는 매우 困難하다고 믿어지고 있으나一般的으로 家口當消費支出費用을 生計費로 보고 있다⁽¹³⁾ 그런데 前節에서 紹介한 바의 消費支出修正係數를 使用하여 各支出項目別 消費支出額을 計算하게 된다.

經濟企劃院調查에 의하면 1968年 10月 1日 現在 總人口 29.2 百萬中 經濟活動人口가 32%⁽¹⁴⁾이었으므로 5.1 百萬家口의 1世帶平均人口數 6人中 約 2人の Economically Active Population이 있다. 그러나 實際就業者는 8.66百萬人, 그중 正常就業者는 7.9百萬에 不過하였다.

따라서 6人世帶中 1.5人이 正常就業者로서 家族을 扶養하고 있다는 計算이다. (表 6)

<表 6>

經濟活動人口現況

Economically Active Popn.

單位 : 1,000 人

Unit: In thousand persons

年 月 Year & Month	생 산 연령 인구 (14세 이 상인구) 14 Years old & over	경제 활동인구 Economically Active Popn.	대 전 년 차	경제 활동참가율 Labor Participation Rate
1963AV.	15,684	8,652	—	55.2
64	16,348	8,894	242	54.4
65	16,591	9,199	305	55.4
66	16,840	9,325	126	55.4
67	17,169	9,504	179	55.4
68	17,433	9,757	253	56.0

資料：經濟企劃院「經濟活動人口調查」1969.

그런데 (表 7)에서 보는 바와같이 68年末 現在 家口當消費支出額은 24.5 千원으로 正常

(13) 田邊文夫, Op. Cit., p. 89

(14) EPB 調查統計局, 「經濟活動人口調查」(1968年 7號) p. 42

<表 7>

全都市·生計費 및 서울生計費表

單位：원

消費支出總額 Total consumption expenditure	合 計 Total	食 料 品 費 Foods and beverages				주거비 Hous- ing	光熱費 Fuels and light	被服費 Cloth- ing	雜 費 Miscel- laneous	
		穀 物 Cerea- ls	肉 漁 類 Meat and fish	아 췌 해 조 및 과 실 Vegetables, seaweeds and fruits	其 他 Others					
全 都 市 All Cities										
1963	7,080	3,840	2,400	400	480	560	1,060	430	420	1,330
1964	8,620	5,130	3,370	550	610	600	1,110	460	430	1,490
1965	9,780	5,550	3,330	700	750	7c0	1,350	570	630	1,680
1966	13,560	6,580	3,600	920	1,040	1,020	2,430	840	1,050	2,660
1967	20,620	9,180	4,110	1,510	1,820	1,740	3,770	1,200	2,110	4,360
1968	23,190	9,840	4,400	1,860	1,880	1,700	3,980	1,200	2,510	5,660
1966 1~3	11,570	5,440	3,390	770	530	750	2,040	820	830	2,440
4~6	12,280	5,840	3,510	800	710	820	2,510	660	930	2,340
7~9	13,920	6,800	3,700	920	1,160	1,020	2,460	710	1,160	2,790
10~12	16,540	8,320	3,810	1,210	1,780	1,520	2,670	1,180	1,280	3,090
1967 1~3	18,730	8,230	4,370	1,370	1,150	1,340	3,180	1,260	1,890	4,170
4~6	18,770	7,650	4,230	1,130	1,070	1,220	3,780	1,080	1,990	4,270
7~9	19,620	8,150	3,920	1,340	1,480	1,410	3,870	1,070	2,070	4,460
10~12	24,660	12,120	3,970	2,080	3,310	2,760	4,180	1,360	2,440	4,560
1968 1~3	23,110	9,620	4,210	1,970	2,030	1,410	4,320	1,400	2,300	5,470
4~6	22,350	9,040	4,300	1,770	1,360	1,610	3,980	1,090	2,500	5,740
7~9	22,740	9,180	4,110	1,490	1,940	1,640	3,880	940	2,450	6,290
10~12	24,470	11,470	4,970	2,170	2,180	2,150	3,760	1,400	2,720	5,120
서 울 Seoul										
1963	8,120	4,080	2,230	520	630	700	1,390	510	450	1,690
1964	10,320	5,800	3,490	710	810	790	1,510	540	520	1,950
1965	11,630	6,250	3,380	900	990	980	1,740	630	710	2,300
1966	15,830	7,190	3,560	1,100	1,310	1,220	3,000	920	1,190	3,530
1967	23,190	10,290	4,120	1,760	2,380	2,030	4,340	1,290	2,180	5,090
1968	26,170	10,890	4,130	2,350	2,330	2,080	4,660	1,280	2,720	6,620
1966 1~3	13,170	5,810	3,290	950	630	940	2,230	930	900	3,300
4~6	14,440	6,240	3,390	960	920	970	3,160	670	1,180	3,190
7~9	16,250	7,460	3,620	1,100	1,500	1,240	3,140	720	1,160	3,770
10~12	19,200	9,200	3,940	1,370	2,180	1,710	3,420	1,370	1,490	3,720
1967 1~3	21,100	9,120	4,610	1,520	1,410	1,580	3,800	1,410	1,900	4,870
4~6	20,830	8,310	4,170	1,260	1,320	1,560	4,220	1,130	2,160	5,010
7~9	21,440	8,740	3,730	1,510	1,740	1,760	4,460	1,100	1,920	5,220
10~12	27,220	13,360	3,950	2,390	4,130	2,890	4,700	1,450	2,660	5,050
1968 1~3	26,020	10,680	3,980	2,630	2,370	1,700	5,070	1,490	2,480	6,300
4~6	25,690	10,220	4,320	2,170	1,740	1,990	4,730	1,130	2,740	6,870
7~9	25,680	10,030	3,620	1,860	2,420	2,130	4,490	970	2,690	7,500
10~12	27,270	12,670	4,640	2,720	2,790	2,520	4,320	1,550	2,970	5,760

資料：經濟企劃院 統計局

活動人口 1.5人이 最少 月 16.3千원의 生計費를 負擔하여야 할 것이다. 서울의 그것은 이보다 2.8千원이 많은 27.3千원이었다.

(2) 企業의 支拂能力 現況

支拂能力의 指標로서 흔히 收益性, 生產性, 安定性을 들고 있거니와, 收益性의 代表的指標로서는 資本利益率이 生產性에 대하여서는 勞動生產性이 選擇의 頻度가 높다고 하였다.

가) 資本利益率

資本利益率이 重要視되는 理由는 實際企業에 投下된 資本의 收益性을 判斷할 수 있는 現實的 期待利潤의 決定이 따르는 때문이다.

1965年부터 3年間 製造業體의 總資本利益率은 7.9%로부터 67년의 6.77%로若干 下落하는 傾向을 보인다.

그 중 家具 및 裝置品이 14.07%, 石油, 石炭이 10.44%로 上位에 있고, 1次金屬과 繊維, 그리고 印刷業이 각각 6.22, 6.02, 692%로 比較的 製造業平均值에 近似하다. (表 8)

위의 3業種中 產業上의 比重이 특히 큰 繊維工業은 生產額에 있어 製造業總計의 1.1%,
<表 8> 業種別 總資本利益率, 貨金水準, 投資動向 對比表

業種別	總資本利益率			施設投資增減 (69/68)	貨金水準 (1967)
	65	66	67		
(製造業計)	(7.90)	(7.78)	(6.77)	(%) (-12.3)	(千원) 8.1
食 料 品	6.54	6.63	2.83	41.6	8.0
飲 料 品	9.40	6.97	5.01		7.2
纖 維	6.37	5.78	6.02	-52.6	7.0
靴類, 衣服類	6.04	9.94	4.67		6.5
製材 및 木製品	8.95	12.47	3.43	-51.7	8.8
家具 및 裝置品	4.87	10.25	14.07		6.4
紙類 및 紙製品	12.28	14.08	10.16	5,836.4	7.9
印 刷, 出 版	2.55	5.75	6.92		9.1
皮 革 및 同 製 品	9.17	15.69	3.04		6.3
豆 類	6.01	8.03	5.59	3.4	7.8
化 學 製 品	5.76	6.56	8.95	75.8	11.2
石 油, 石 炭	19.36	11.13	10.44	202.1	9.0
土 石, 金 属	3.97	6.48	4.31	-88.1	8.0
第 1 次 金 屬	7.80	11.92	6.22	4.9	11.2
金 屬 製 品	5.66	10.21	8.61	-38.4	7.1
機 械 製 造	8.68	2.92	3.82	1,658.4	8.4
電 氣 機 械	6.59	7.89	10.54	27.2	7.5
輸 送 用 機 械	1.74	2.30	8.64	-75.5	9.1
其 他					

資料：經濟企劃院, 「主要企業의 施設投資」 69. 韓銀, 「貨金基本調查報告」 67. 「經濟統計年報」 69.

附加價值에 있어서는 1.4%로 本稿 論證의 基準이 될 것이다.

한편 總資本利益率의 產業別比較를 一覽하여 보면, 1967年에 있어 製造業이 6.77%, 鐵業이 4.06%, 建設業이 12.79%, 電氣業의 4.45%, 小·都賣業이 6.68%, 그리고 Service業이 4.19%로, 全產業의 平均總資本利益率은 單純算述平均으로 7.6%이다. 이것은 日本의 全產業平均 4.71%보다 約 2.9%가 높고, 製造業의 6.77%는 日本의 5.94%보다는 0.8%가 높으나 美國의 6.7%와는 對等한 水準을 보이고 있다.⁽¹⁵⁾ 產業別總資本利益率을 分析하면 <表 9>와 같다. 即 大體로 賣出額利益率의 크기와 資本回轉率의 크기는 反比例하는 傾向을 보이며, 總資本利益率은 若干 下落하는 것으로 나타나 있다.

<表 9>

產業別 總資本利益率 分析表

區分 年度	總資本利益率			賣出額純利益率			資本回轉率		
	65	66	67	65	66	67	65	66	67
產業別									
製造業	7.90	7.78	6.77	7.90	7.70	6.74	1	1.01	1.04
廣業	13.01	12.71	4.06	13.21	12.62	5.87	0.98	1	0.7
建設業	10.06	16.95	12.79	4.42	7.20	6.42	2.4	2.34	1.9
電氣業	5.61	6.45	4.45	23.29	21.81	22.13	0.24	0.29	0.2
都·小賣業	13.42	8.88	6.68	9.69	5.04	4.11	1.4	1.7	1.5
運輸業	9.94	10.26	13.60	13.21	7.91	13.36	0.75	1.3	1.02
Service業	1.18	5.21	4.19	2.48	8.86	6.59	0.47	0.58	0.63

資料：韓銀，「企業經營分析」1966, 67. 「企業原價分析」1966.

4) 生產性

1965年부터 3年間의 產業別生產性推移를 表로 보면 <表 10>과 같다. 製造業에 있어 1人當附加價值額은 2年間 60%가 增加하였으나, Service業은 附加價值額에는 큰 變動이 없으나 純利益의 3~5倍로 增加함은 賣出額의 增加에 起因한다 하겠다.

<表 10>

產業別 生產性 指標

年 度 別	勞動生產性(1人當)(年間)			資本生產性		
	附加價值	賣出額	純利益	資本投資效率	設備投資效率	機械投資效率
製造業	(1,000원) 65 271	(1,000원) 66 1,003	(1,000원) 67 79	(%) 27.01	70.05	127.53
	66 320	67 1,136	67 87	67 28.47	67 76.59	67 137.24
	67 341	67 1,308	67 88	67 26.19	67 74.16	67 148.87
鐵業	65 326	66 749	67 80	65 52.80	65 146.95	65 585.33
	66 365	67 583	67 94	66 49.12	66 129.07	66 509.19
	67 336		67 34	67 39.13	67 115.96	67 457.33

(15) 韓銀，「企業經營分析」1967. 日銀，「國際比較統計」1968.

建設業	65	412	1,226	54	76.47	297.05	962.82
	66	492	1,262	91	91.70	417.21	2,121.21
	67	973	2,245	144	86.35	370.23	1,112.09
電氣業	65	695	1,035	241	16.17	19.19	56.04
	66	871	1,444	315	17.85	22.89	62.08
	67	1,169	1,906	422	12.32	19.93	46.43
都・小賣業	65	361	2,259	219	22.15	81.94	385.14
	66	440	3,270	165	23.71	97.88	558.44
	67	447	3,866	159	18.77	64.06	474.10
運輸業	65	169	448	60	27.96	48.03	119.15
	66	200	797	63	32.59	57.36	2,736.87
	67	301	1,089	146	28.12	51.24	7,607.60
서비스業	65	212	512	13	19.81	27.20	260.14
	66	327	808	71	23.81	33.93	235.54
	67	292	774	51	23.95	35.53	190.56

資料：韓銀，「經濟統計年報」

<表 10>에 나타난 바와같이 資本投資效率의 低下에도 不拘하고 勞動生產性이 커가는理由는 資本集約度의 增加에 있다. 이와같은 現狀은 國際的인 趨勢이며 日本의 境遇, 最近 6年間 資本裝備率과 勞動生產性이 각기 2倍의 增加를 보임에 대하여 資本生產性은 94%로 떨어지고 있다. (表 11)

<表 11>

日本의 労動生產性推移

	中 小 企 業			大 企 業		
	勞動生產性	資本裝備率	資本生產性	勞動生產性	資本裝備率	資本生產性
昭34	100	100	100	100	100	100
35	115.6	110.6	104.5	115.1	114.6	100.5
36	134.6	138.3	97.2	127.4	129.3	98.5
37	147.2	163.5	90.1	133.4	153.7	86.7
38	164.8	186.1	88.7	151.9	168.1	90.3
39	183.8	195.3	94.2	169.1	170.7	99.0
40	201.7	214.6	93.9	175.0	184.3	94.9

資料：日銀「最近 10年間の中小企業 經営分析」68年刊

生產性이 賃金政策上 重視되고 있음은 附加價值가 人件費의 源泉이 됨에 있다. 附加價值의 構成要素를 學者에 따라 다르게 보고 있으나, 韓國에서 通用되고 있는 方式의 하나는 ① 人件費 ② 純利益 ③ 金融費用 ④ 貸借料 및 公課金 ⑤ 減價償却費等이다.

附加價值에 대한 人件費의 比率을 勞動分配率이라 하거니와, 人件費는 附加價值를 構成

하는 가장 큰 要素가 되는 바이다. 1967年 全產業의 勞動所得分配率은 製造業이 37.7%, 鐵業이 72.4%, 電氣業이 30.5%, 建設業이 72.1%, 運輸業 Service業이 각각 32.2%, 56.9%로 平均 49%가 되며, 이것은 같은해 日本의 中小企業에서의 56.5% 보다는 7%가 낮고 大企業의 40.7% 보다는 9%가 높다.

이것을 業種별로 보면 製造業中 印刷出版業의 65.5%가 가장 높고, 石油의 15.9%가 가장 낮으며 繊維工業은 38.8%로 製造業平均에 가장 接近하고 있다.(表 12). 또한 長期的趨勢에 있어서도 漸次 分配率이 增加하는 것으로 나타나 있으며 製造業은 年間 約 0.45%增加하고 있다.

<表 12> 業種別 附加價值 構成比 對比表

(單位 : %)

項目	業種別 製造業 平 均	食料品	飲料品	纖維	靴 類 衣	製 材	家 具	紙 類	印 刷	皮革
	(%)									
純利益	26.68	17.89	14.48	23.24	17.37	20.26	23.33	34.16	15.84	8.62
人件費	37.69	47.97	27.71	38.88	55.25	47.76	34.39	29.64	65.51	52.86
金融費用	18.83	20.77	43.07	22.90	17.35	12.59	15.65	21.61	9.92	28.73
賃借料	0.75	1.82	1.55	0.58	3.48	0.23	5.41	0.46	0.06	1.55
租稅公課	11.23	5.72	3.55	4.00	6.30	7.16	8.21	6.64	2.01	3.44
減價償却費	4.41	5.83	9.64	8.99	0.25	12.00	13.01	7.49	6.55	4.80
貸損償却	0.41	—	—	1.41	—	—	—	—	0.11	—
計	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	立 우	化 學	石 油	土 石 炭	石 膏	一次金屬	金屬製品	機 械	電氣機器	輸送用機器
純利益	24.71	32.45	52.79	12.00	24.08	22.52	10.62	30.54	35.10	
人件費	51.27	35.94	15.85	32.15	47.02	54.62	59.89	29.66	42.48	
金融費用	9.49	20.26	3.66	24.74	11.52	18.17	18.30	24.64	13.65	
賃借料	0.52	0.78	0.52	0.94	0.33	0.15	0.77	0.57	0.94	
租稅公課	4.75	2.52	3.34	11.03	5.12	2.12	2.95	2.99	1.71	
減價償却費	9.24	7.56	23.84	18.98	11.76	2.42	7.38	11.59	6.01	
貸損償却	0.02	0.49	—	0.16	0.17	—	0.04	0.01	0.11	
*計	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

資料：韓銀, 「企業經營分析」1967.

次項에서 說明하겠거니와 支拂能力의 分析에서 看過할 수 없는 것은 賣出額利益率이 製造業平均 6.6%, 鐵業의 5.6%, 都·小賣業의 4%, 建設業의 6.3%로 比較的 낮은 値를 보이고 있으며, 한편 附加價值의 差減項目의 하나인 人件費의 比重이 漸次 커가고 있으나, 貨金水準은 生計費에도 극히 未達하고 있는 實情이라는 것이다.

(3) 貨金水準現況

1965年부터 67년까지 名目賃金은 44%가 引上되었으나 消費者物價上昇率 23.4%와 相殺되어 實質賃金은 23.4%가 引上된 것으로 나타나 있다.

<產業別 規模別 賃金>

韓國銀行調查에 의하면 1967年末現在 全產業平均賃金은 8.5千원이며, 最高의 電氣業의 18.4千원(月間)은 製造業平均 8.1千원의 2.3倍이며 最下인 皮革製品의 3倍에 달하고 있다. (表 13) 또한 同一產業內에서도 規模의 大小에 따라 隔差가 非常甚하다. 即 製造業에 있어 5~9人規模平均의 5.8千원에 比하여 500人以上의 10.1千원은 거의 2倍에 이르고 있다. 그 것은 資本裝備率의 差때문인 것으로 생각되어 지고 있다.

<表 13>

產業別 規模別 平均賃金(格差)

(單位: 원)

產業別	規模	規 模 計	500人	200~499人	100~199人	30~99人	10~29人	5~9人
鐵工業界		8,300	10,800	10,000	8,300	7,500	6,600	5,800
鑄業		10,200	13,600	10,200	9,000	7,100	8,100	
石炭鑄業		11,700	13,800	10,500	9,300	6,900	9,600	
金屬鑄業		10,600	14,900	10,900	10,000	8,900	8,700	
土砂石採掘業		8,400				8,600	7,700	
非金屬鑄業		6,900		8,800	8,800	6,300	7,100	
製造業		8,100	10,000	9,900	8,200	7,600	6,400	5,800
食料品製造業		8,000	9,000	10,700	9,300	8,900	6,700	4,400
飲料品	"	7,200		11,100	8,600	7,400	5,900	5,800
織維	"	7,000	8,300	8,000	6,600	5,600	4,700	4,300
靴類衣服類裝身品		6,500		5,200	6,800	7,500	7,800	5,500
製材業 및 木製品		8,800	10,000	6,400	10,400	10,100	7,100	6,900
家具 및 裝置品		6,400			9,800	6,800	6,000	5,900
紙類 및 紙類製品		7,900	8,900	13,500	10,500	6,500	5,300	4,300
印刷出版 및 同類似業		9,100	13,300	16,400	8,300	8,100	6,900	6,400
皮革 및 皮革製品		6,300	5,200			7,300	5,700	4,900
工具製品		7,800	8,400	10,800	6,900	6,500	6,000	6,600
化學製品		11,200	15,000	13,000	10,100	10,700	7,400	6,400
石油 및 石炭製品		9,000	21,000	11,300	12,100	8,900	7,000	6,900
土石 및 유리製品		8,000	13,000	11,200	5,900	7,100	6,700	6,100
第1次金屬		11,000	14,400	12,800	10,000	10,000	7,700	6,400
金屬製品		7,100	10,300	7,900	9,900	6,300	5,900	6,200
機械		8,400	12,200	9,400	9,400	7,800	7,200	5,800
電氣機械器具		7,500	8,900	7,500	7,500	7,600	6,400	5,200
輸送用機械器具		9,100	11,600	12,600	9,500	7,900	7,000	7,700
其他製造業		6,100		8,300	6,400	5,600	6,200	5,200

資料：韓銀「賃金基本調査報告書」(1967年 6月分 基準) p. 46

말하자면 業體의 規模와 賃金水準의 隔差와의 關係는 生產性에 따른迂迴的關係로 理解되어 어야 할 것이다.

요컨대 韓國企業賃金의 特色中의 하나는 그것이 產業別, 業種別, 規模別로 隔差가 대단히 基하다는 것이며, 또한 이와같은 現狀이 漸次 심해져 가고 있다는 것이다. 即 1957年 鐵業과 製造業의 隔差는 1.3:1이었으나 1967年에는 1.8:1로 벌어지고 있다. 外國의 例에서는 이와 正反對의 趨勢에 있어 賃金은 平準化되어 가는 傾向을 보인다.

<從業員種類別, 雇傭形態別>

同 韓銀調查에 의하면, 1967年末現在 製造業體에 있어 生產從事員은 事務員 및 管理職從事員의 半에 該當하는 賃金을 받고 있다. 鐵業의 境遇도 鐵業平均을 100으로 했을時 前者가 92임에 대하여 事務職의 그것도 146이었다.

또한 女子의 賃金은 男子의 51.8%에 未達하고 있었고, 特히 女子事務職은 男子事務職에 比하여 45%의 賃金으로 雇傭되고 있었다. (表 14)

이와같이 個人屬性別로 본 賃金水準은 女子보다 男子가, 그리고 生產從事員보다 事務員이 높으며 또한 그 隔差도 매우 基하다. 그러나 事務職과 生產從事員, 女子와 男子의 人員構成에 따른 Weight를 考慮할 때 事務職 및 女子의 賃金이 全體平均賃金에 대하여 寄與하는 比重은 相對的으로 적다.

<表 14>

雇傭形態別 賃金對比

總 計	計	生 產 從 業 員						事務·其他從業員				
		男 子			女 子			計	男 子			女子
		計	常 億	臨 時	計	常 億	臨 時		計	管 理	一 般	
鐵工計 (8.3千원)	85.5	101.2	106.0	66.3	51.8	54.2	39.8	166.3	181.9	263.9	133.7	81.9
鐵 業 (10.2〃)	91.2	93.1	102.0	54.9	41.2	45.1	32.4	146.1	152.0	230.4	119.6	78.4
製造業 (8.1〃)	84.0	100.0	106.2	67.9	53.1	55.6	40.7	169.1	185.2	267.9	135.8	82.7
電氣業 (18.4〃)	100.7	100.7	100.7					103.3	158.2	158.2	95.3	70.6

資料：韓銀「資金基本調查報告」1967.

<學歷別, 勤續年數別, 年齡別>

韓國企業賃金統計에 나타나는 가장 두드러진 特異點은 그것이 年功型賃金體系라는 것이다. 또한 學歷에 따라서도 賃金의 隔差가 크며, 이와같은 現狀은 大企業일수록 基하게 나타나 있다. 그러나 學力이 낮을수록 企業體의 規模에 따른 隔差는 적게 나타나고 있었다. (表 15)

年齢에 따른 賃金推移는 事務職의 그것이 繼續 上昇함에 대하여, 生產從業員의 賃金은 45才를 peak로 하여 減滅하는 趨勢를 볼 수 있다.

<表 15>

學歷別, 規模別 賃金(韓·工計)

	計	200人以上	200~199	100~199	30~99	10~29	5~9
計	100.0(8.3千원)	130.1	120.5	100.0	90.4	79.5	69.9
國 卒	100.0(6.1千원)	147.5	109.8	93.4	90.2	85.2	83.6
中 卒	100.0(7.6千원)	114.5	109.2	96.1	92.1	89.5	84.2
高 卒	100.0(10.9千원)	110.1	112.8	94.5	96.3	85.3	72.5
大 卒	100.0(19.2千원)	119.8	112.5	100.5	88.5	76.0	58.3

資料：韓銀, 「賃金基本調査報告」1967.

한편 勤續年數에 따른 賃金水準은, 1967年末 鐵工業平均賃金 8.3千원에 대하여 1年未滿從事者의 支給額은 5.3千원이었고, 1~2년의 7.1千원, 3~9년의 10.3千원, 10~19年은 1年未滿者의 3倍를 나타내고 있었다. 그러나 20年(平均 45才) 以上의 者는 오히려 10~19年的 賃金에 未達하는 傾向을 보인다.⁽¹⁶⁾

요컨대 韓國企業賃金의 特徵은 產業別, 規模別, 從業員屬性別, 雇傭形態別, 學歷別, 勤續年數別, 年令別로 格差가 크다는 것이다. 또한 階層別 從業員分布의 非對稱性도 特色의 하나라고 指摘할 수 있을 것이다.

1967年末現在 全產業平均賃金은 月間 8.5千원, 製造業平均은 8.1千원이던 것이 1968年末現在는 約 19.3% 上昇으로 製造業平均 9.6千원, 鐵工業計의 平均은 11千원의 水準을 維持하고 있었다. 이에 대하여 68年末의 全國平均生計費는 24.5千원으로 經濟活動人口를 考慮한 必要給與額 16.3千원에 注意하여야 할 것이다.

IV. 合理的 賃金支給基準의 決定

앞에서 賃金決定은 主로 從業員側의 生計費를 下限으로 하고, 企業의 支拂能力을 上限으로 하여 世間의 水準과 橫的인 連結을 가지며 이루어 진다고 하였다.

企業經營의 目的이 長期的 期待利潤의 確保에 있는 以上, Belcher가 밝히듯이 一時의 으로는 위의 諸要素가 無視될 수도 있을 것이지만 長期的 繁榮을 目標로 할 때에는 人件費決定의 合理化는 企業成敗의 座標라 할 것이다.⁽¹⁷⁾

加藤尚文에 의하면 人件費의 決定은 適正性과 公正性을 原則으로 하여, 前者에 대하여

(16) 韓國銀行, 「賃金基本調査報告」1967

(17) D.W. Belcher, 「Wage and Salary Administration」 chapter II (The Problem of Wage and Salary Level) (Prentice-Hall, Inc. 1962) p. 79

는 生產性, 生計費, 그리고 社會的水準의 因子가, 后者를 위하여서는 賃金의 刺戟性, 公平感 그리고 滿足感의 因子가 作用한다고 한다.⁽¹⁸⁾

企業賃金決定要因이 作用하는 樣態와 現實的決定의 例를 살펴보았거니와, 企業賃金決定에 있어 이와같은 諸要因을 如何히 結合하여 適正人件費 및 賃金計劃을 樹立해야 할 것인가에 關해 論據의 價值가 있다고 思料되는 바이다.

1. 問題의 所在

前節에서 賃金은 生計費를 下限으로 하고, 企業의 支拂能力을 上限으로 하고 業界의 水準에 調和를 이루는 Mechanism에서 決定된다고 하였다. 그러나 이와같은 賃金決定의 Mechanism은 韓國의 現實에서는 대단히 崛型의 樣態로 나타나 있다.

첫째 1968年의 全國標準生計費는 24,470원 이었고, 이것을 經濟活動人口數로 修正하면 16,310원에 이른다. 그러나 同年末 平均賃金水準은 11千원에 未達하고 있다.

둘째 現實的으로 낮은 水準의 賃金을 支給하고 있음에도 不拘하고 經營의 内部를 살펴보건대, 製造業平均總資本利益率은 7%에 不過하였다. 纖維工業(製造業의 代表的例)의 경우 6%였다.

더구나 賣出額에 대한 人件費率은 11%나 되며 勞動分配率도 38.8%에 이른다. 다시 말하면 低賃金이 企業에게는 過大하게 높은 人件費의 支拂이 되어 企業損益에 至大한 影響을 미치고 있다.

셋째 이와같은 人件費의 壓迫에도 不拘하고, 外見上 韓國企業의 勞動生產性은 높은 向上을 보이는 것으로 나타나 있다.

무엇보다도 從業員이 賃金에 敏感하며 賃金이 勞動誘發的機能이 큰 韓國의 現實的與件下에서 16.3千원의 生計費, 11千원의 現實賃金水準, 낮은 收益性, 거기에 對하여 11%라는 낮지않은 賣出額에 대한 人件費率을 如何히 調整하여야 하며 適切히 賃金을 決定하여야 할 것인가? 問題라 아니할 수 없다.

2. 適正賃金 決定方案

適正人件費라 함은 企業의 成長, 發展에 必要한 人力을 確保, 維持할 수 있는 合理的規模와 比率의 人件費이다. 따라서 人件費計劃은 綜合的經營計劃의 一環으로 樹立되지 않으면 안된다.

勿論 適正人件費計劃은 ① 人件費總額計劃 ② 人件費資源計劃 ③ 賃金配分計劃이 包含

(18) 加藤尚文, 「事例를 中心으로한 戰後의 賃金」(技報堂, 1966), p. 534

되며 人件費總額計劃 = 計劃要員數 × 賃金水準計劃額으로 ①은 定員計劃과 賃金水準計劃을 同時에 解決하는 것으로 볼 수 있다.

田邊文夫에 의하면 定員計劃은 ① 雇傭構造計劃 ② 退職, 升進, 配置轉換計劃 ③ 教育訓練計劃 ④ 勞動費管理計劃이 包含되어 賃金水準計劃은 賃金決定의 Mechanism에 있어서의 諸要素를 考慮해야 한다. ⁽¹⁹⁾

以下 適正賃金策定을 為한 基準의 提示에 앞서 要因別 必要賃金의 實例를 算出하여 보기로 한다.

(1) 賃金決定基準別 必要人件費算出 및 分析

<賃金下限의 計算>

1968年末 製造業과 鐵業의 平均賃金은 月當 11千원 内外였고, 消費者 生產費는 16.3千원으로 約 5千원의 Gap이 있음을 보았다.

製造業體에 있어서의 平均勞動分配率은 38.8%였고 이것은 纖維工業의 그들과 正確히一致한다. 그러나 製造業의 月間平均賃金이 同年末 9.6千원이었음에 反하여 纖維工業의 그것은 8.2千원으로 큰 差가 있다.

纖維工業의 對製造業比重은 附加價值에 있어서 7.6%, 그중 化纖의 比重이 1.4%로 63년의 0.6%, 0.1%에 比하여 높아가고 있다. (表 16)

<表 16>

化學纖維의 產業上 比重

(單位 : 100萬원)

年 度	區 分	製造業(A)	纖維工業(B)	化纖工業	C/A	C/B
1963	生 產 額	166,857	32,892	205	0.1%	0.6%
	附 加 價 值	61,553	10,667	79	0.1	0.6
1965	生 產 額	268,840	52,546	1,610	0.6	3.4
	附 加 價 值	100,138	18,166	750	0.7	4.1
1967	生 產 額	550,989	102,857	5,964	1.1	5.8
	附 加 價 值	207,220	37,326	2,828	1.4	7.6

資料 : 韓國產業銀行刊 「鐵工業센서스報告書」 韓國產業銀行 「調查月報」 1969. 8月號

本稿는 이와같은 位置에 있는 化纖工業의 一業體를 選定, 實例를 通한 賃金決定에 對한 Approach를 圖謀코자 한다.

C 化纖은 韓國의 當業種의 屈指의 業體로, 業界의 平均從業員數 620人에 比하여 1,460명의 人員을 確保하고 있다.

同社의 68年 支給人費費總額은 194百萬원으로 生計費를 中心으로 한 計算(1,460명 × 16.3

(19) 田邊文夫, 「人件費の支拂限度」(同友館刊, 1969) p. 101

千원 × 12個月 = 286千원)에 比하면 年間 1人當 60千원이 不足하다.

同社의 年間 15%의 名目賃金上昇率을 假定하여 人件費豫想額을 計算하면,

① 豫想人件費 = 當期人件費 + 增加豫見人件費이므로,

$$= 286\text{百萬원} + 286\text{百萬원} \times 15\%$$

$$= 329\text{百萬원}$$

② 그런데 賣出額對 人件費率은 16%이므로 次期必要賣出額은 = 目標人件費 ÷ 人件費率이므로,

$$= 329\text{百萬원} / 0.16$$

$$= 2056.3\text{百萬원의}$$

賣出額을 達成하여야 한다. 따라서 當期보다 76.5%가 많은 2056.3百萬원의 賣出額을 達成해야 할 것이다.

③ 當期實際支給人件費 194百萬원의 15% 增加로 次期人件費를 計算하면

$$\text{豫想人件費} = 194\text{百萬원} + 194\text{百萬원} \times 15\%$$

= 223.1百萬원으로 生計費의 15%增加에 따른 人件費 329百萬원에 比하여 106百萬원이 적다. (表17)

<表 17>

損益計算書
C化纖株式會社 自 1968年 1月 1日 至 1968年 12月 31日

科 目	金	額
(一) 純 賣 出 額		
1. 總 賣 出 額		1,165,110,201
(1) 國內賣出額		
(2) 輸 出 額	915,164,746	
(3) 製品販賣額	60,971,680	
(4) 受注加工賃	188,973,775	
(5) 輸入商賣出		
(6) 社間原材料賣出額		
(7) 社間受注加工賃		
(8) 社間收人代行料		
(9) 社間商品賣出額		
2. 賣出에 누리 및 還入額		
(1) 國內賣出에 누리 및 還入額		
(2) 商品賣出에 누리 및 還入額		
(3) 受注加工賃에 누리 및 還入額		
(二) 賣 出 原 價		
1. 期初商品 및 製品在庫額	16,765,384	979,958,604

2. 當期製造原價	964,945,918
3. 當期商品純買入額	210,010,841
(1) 當期商品總買入額	
(2) 商品買入에 누리 및 還出額	
4. 期末商品 및 製品在庫額	211,763,539
(三) 賣出總利益	185,151,597
(四) 一般管理費와 販賣費	61,347,145
1. 任員給與	4,212,000
2. 紙料와 賃金	18,162,269
3. 賞與手當	2,075,775
4. 退職金	588,759
5. 福利厚生費	268,330
6. 旅費交通費	662,492
7. 事務消耗品費	570,094
8. 通信費	787,456
9. 水道光熱費	138,454
10. 諸稅公課金	4,496,972
11. 地代召賞	200,595
12. 修繕費	130,760
13. 車輛維持費	4,408,665
14. 減價償却費	2,336,939
15. 保險費	3,748,881
16. 交際費	7,299,455
17. 會議費	
18. 運搬費	4,000
19. 包裝費	3,583,660
20. 廣告宣傳費	6,798,045
21. 見本費	
22. 輸出通關費	
23. 手數料	66,688
24. 圖書研究費	223,965
25. 雜費	582,891
(五) 營業利益	123,804,452
(六) 營業外收益	9,219,578
1. 收入利子割引料	
2. 換率差益	
3. 原入差益	
4. 買入割引	102,863
5. 雜收入	9,116,715
(七) 當期總利益	133,024,030
(八) 營業外費用	92,627,280
1. 支給利子割引料	
2. 賣出割引	91,875,857
3. 貸損償却	

4. 創業費償却			
5. 原價差損			
6. 換率差損			
7. 雜損失			751,423
(九) 當期純利益			40,396,750

<賃金上限의決定>

① 1967年未 現在 纖維工業의 賣出額利益率은 7.44%，資本回轉率은 0.8回이므로 總資本利益率 = $7.44 \times 0.8 = 0.6\%$

C社의 경우 賣出額利益率은 3.5%，資本回轉率은 0.83回이므로 總資本利益率 = $3.5 \times 0.8 = 3\%$ 로 C社는 業界보다 賣出額利益率이 顯著히 낮아서 資本利益率이 一般水準의 $1/2$ 에 不過한 3%였다.

平均賃金 = $\frac{\text{總人件費}}{\text{從業員數}}$ 으로 總人件費 194百萬원과 從業員數 1,460人을 代入하면 平均賃金은 133千원(年間)이 된다. 따라서 月 平均賃金은 11千원으로 業界의 8.2千원 보다 5.1千원이 높다.

次年度賣出額의 不變을 假定하면, 物價上昇率平均 15%와 人件費率 16%를 考慮하여 次期年度人件費增加分 = $16\% \times 15\% = 2.4\%$ 로 當年度純利益 3.5%를 1.1%로 低下시킬 것이다.

따라서 次期年度의 人件費總資는 194百萬원 + 194百萬원 $\times 15\% = 221.6$ 百萬원이 된다.

② 1967年에 있어서의 纖維工業의 1人當勞動生產性은 附加價值에 있어서 257千원, 賣出額은 824千원, 純利益 59千원임에 比하여 C社의 그것은 賣出額 800千원, 純利益 28千원, 附加價值額은 248千원으로 各各 業界보다 낮다.

韓銀方式에 따른 附加價值는 ① 純利益 ② 人件費 ③ 金融費用 ④ 貸借料 ⑤ 減價償却費로 減價償却費를 包含함으로써 1.5千원 程度의 附加價值가 過大計上되었다.

同社의 附加價值는 人件費(194百萬원), 金融費用(9.2百萬), 貸借料(201千), 租稅公課(33百萬) 減價償却(2.4百萬)이므로 勞動分配率은 53%로 製造業平均 40%(正確히는 38.8%)을 基準으로 計算하면,

$362\text{百萬} \times 40\% = 144.8\text{百萬원}$ 으로 約 49百萬원의 人件費를 節約할 수 있다.

그런데 同社의 1人當 年間人件費는 133千원이므로 (가) $\frac{49\text{百萬원}}{133\text{千원}} = 370$ 人の 人員減縮이나 (나) $\frac{49\text{百萬원}}{1,460\text{人}} = 34$ 千원의 1人當 人件費節減이 必要할 것이다 (나)의 方法은 現實의인 方案이 되지 못한다.

그런데 賣出額勞動生產性 = $\frac{\text{生產量}}{\text{人員}} \times \text{價格}$ 이므로 生產量의 增大, 販賣價格의 引上, 人員節減의 方法이 選擇될 수는 있다. 요컨대 15%의 人件費 引上은 困難하다.

③ 業界의 賣出額增加率 8%와 附加價值上昇率 3%, 純利益增加率 25%로 適用하면

④ 豫想賣出額 = 1,165百萬(當期賣出額) + 1,165百萬 × 8% (賣出增加) = 1,258.2百萬원

그런데 同社의 人件費率(對賣出額)은 16%이므로, 豫想人件費總額 = 1,258.2百萬원 × 16% = 201.28百萬원이 된다.

⑤ 豫想附加價值 = 當期附加價值 + 增加 = 362百萬원 + 362百萬원 × 3% = 372.86百萬원

그런데 同社의 勞動分配率은 53%이므로 人件費總額 = 372.86百萬원 × 53% = 197,615百萬원

따라서 賣出額과 附加價值의 增加趨勢에 따르면 次期人件費總額은 200百萬원이 될 것이다.

<業界水準에 基礎한 人件費計算>

纖維工業界의 人件費上昇率은 66年 15%, 67年 21.29%, 68年 17%로 年間名目賃金上昇率은 20%이다.⁽²⁰⁾ 이것을 適用하면,

豫想人件費 = 當期人件費 + 增加分

$$= 194\text{百萬원} + 194\text{百萬원} \times 20\%$$

$$= 232.8\text{百萬원}$$

그런데 業界의 1人當 平均賃金水準(月間)은 8.2千원이므로, 이를 基準으로 하면,

人件費總額 = 1,460명 × 8.2千원 × 12個月

= 144百萬원이다. 따라서 次期豫想人件費 = 144百萬원 + 144百萬원 × 20% = 172.8百萬원이 된다. 이것은 當年の 人件費 194百萬원 보다도 20百萬원이 적은 額이며, 賃金引下가 不可避하다. 이것은 現實性이 없다고 볼 수 있다.

(2) 適正賃金의 決定

위에서 賃金決定要因別 1人當人件費와 總人件費를 計算하여 보았다. 그 結果 다음과 같은 相馳點을 發見하게 되었다.

첫째 賃金下限의 決定要素로 알려진 生計費를 中心으로 生計費와 同額의 人件費總額을 支給한다면, 當年の 194百萬원보다 76.5%가 높은 329百萬원의 人件費 支出이 必要하였다. 또한 現行 自社 Rate + 15%(物價上昇率)을 하였을 223.1百萬원의 人件費支出이 必要하였다. 329百萬원의 人件費 支出은 2,056.3百萬원의 賣出額增加를 意味한다.

둘째 支拂能力을 中心으로 次期賣出額을 計算하면 1,258.2百萬원으로 人件費總額은 201百萬원이 된다. 53%의 勞動分配率을 適用하면 年間豫想人件費는 200百萬원 内外로 算出된다.

(20) 韓國銀行, 「經濟統計年報」1969 p.367

셋째 業界의 水準을 中心으로한 人件費計算은 年 20%의 賃金引上을 假定하여 次年度 總人件費는 172.8百萬원으로 當年度보다 오히려 22百萬원의 減少를 보인다. 自社의 現水準의 20%增加를 假想하면 232.8百萬원의 總人件費가 算出된다. (表 18)

<表 18>

人件費決定基準別豫想人件費對比

(단위 : 100萬원)

基準別 區分	上昇率	調整內譯	豫想人件費	必要賣出額
生計費(下限)	15%	現生計費+15% 自社現行Rate+15%	329百萬원 223.1 //	2,056.3 ① 1,394.4 ②
支拂能力(上限)	8%	現賣出額의 8% 上昇 現附加價值의 3% 上昇	201. // 200. //	1,256.2 ③ 1,250.0 ④
業界水準	20%	業界水準 8.2千+20% 自社水準+20%	172.8 // 232.8 //	1,080.0 ⑤ 1,455.0 ⑥

(参考) 當年度人件費總額 194百萬원

當年度賣出額 1,165百萬원

이것을 全體的으로 勞動分配率을 適用計算하면,

①의 경우,

$$\text{目標人件費} = 2,056.3 \times 31\% \times 53\% = 337\text{百萬원}$$

②의 경우,

$$\text{目標人件費} = 1,394 \times 31\% \times 53\% = 229\text{百萬원}$$

③의 경우,

$$\text{目標人件費} = 1,256 \times 31\% \times 53\% = 206\text{百萬원}$$

④의 경우,

$$\text{目標人件費} = 1,250 \times 31\% \times 53\% = 205\text{百萬원}$$

⑤의 경우,

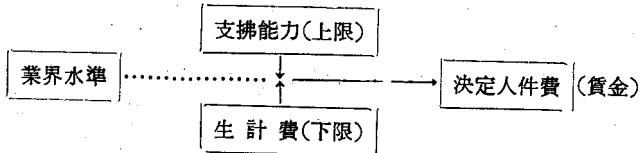
$$\text{目標人件費} = 1,080 \times 31\% \times 53\% = 177\text{百萬원}$$

⑥의 경우,

目標人件費 = 1,455 × 31% × 53% = 230百萬원으로 算出되어 주어진 假說과 類似한 結果를 얻게 되었다.

以上에서 본 바를 綜合하여 보면, 賃金決定下限에 따른 計算 ①과 ②가 上限의 計算 ③과 ④보다는 높다. 即 韓國의 現實에서는 下限的要素와 上限的要素가 正反對의 役割을 하고 있다는 것이다.

위에 論한 바와 같이 賃金決定의 Mechanism은



라고 하고 있으나 韓國에서는 上下가 뒤바뀐 狀態에 있다.

賃金決定에 있어 看過하면 안될 事項은 ①지나치게 낮은 水準의 賃金은 必要質(required-quality)의 從業員 確保와 維持에 困難을 주게되며, 結果的으로 生產性의 低下, 人件費增加를 招來한다. ②反對로 지나치게 높은 賃金은 適切한 勞動移動率(turnover rate)을 낮추어 經營은 stagnation에 빠지게 된다.

따라서 所謂 適正賃金의 問題가 發生하게 된다. 適正賃金은 相對的概念이며 比較要素를 必要로 하는 바, 業界의 水準이 그 重要한 하나임이 確實한 것이다. C社가 比較的 높은 人件費를 負擔하면서도 生產性, 收益性에 있어 極히 낮은 理由도 이와같은 stagnation에 있었던 것으로 推測되어 진다.

그리므로 業界水準에 대한 Survey의 隨時實施가 要請되며, 適正水準은 따라서 業界水準 $+ \alpha$ 가 될 것이다.

C化纖의 경우도 ⑤와 ⑥에 그妥當性을 認定하나, ⑤가 事實上의 賃金引下를 意味하는 限, 本稿는 ⑥案을 強調하는 바이다.

五. 結論

企業의 Cost로서의 賃金이一面 從業員의 生計의 源泉(Source of Income)이 된다는데 賃金決定에 있어서의 問題가 있는 것이다.

從業員에 대한 賃金은 ①過去의 從業員의 業績 및 寄與度에 대한 報償으로서의 機能과 ②賃金의 誘發的機能 即 將來의 活動에 대한 刺戟的性格의 機能을 가진다.

賃金의 事前的機能에 關하여 多方面의 實證과 研究가 이루어 지고 있으나, 一方, 이에 대한 批判도 없지 않다. 批判論者에 의하면 ①從業員은 自身의 活動에 對하여 比較할 基準이 없고, ② 오히려 低賃金에서 安定性을 가지며, ③人間은 「生存」以上의 存在이며, ④「돈」의 意味가 變하였기 때문에 未來指向的賃金은 옳지 못하다는 것이다.

Maslow에 따르면 人間은 生理的, 社會的慾望, 利己心, 自己滿足等의 慾望을 가지며, 이미 充足된 慾望은 Motivator가 될 수 없다는 것이다.⁽²¹⁾ 換言하면 充足되지 못한 慾望은

(21) Douglas McGregor 「The Human Side of Enterprise」 (McGraw-Hill Book Co., Ltd. 1960)

Motivator가 될 수 있다는 것이다.

貨幣的賃金에 대한 慾求도 이와 같아서, 賃金이 相對的으로 低水準에 있을 때는 대단히 「積極의 刺戟要因」(Positive Stimulus)이 될 것이다. 그것은 ① 賃金이 低所得社會에서는 生產性誘發에 크게 作用하며 ② 더구나 自己의 活動에 대하여 應分의 報酬가 주어질 것으로 期待할때는 더욱 그렇기 때문이다.

따라서 韓國企業의 賃金決定方向은 可能한限 上向調整이 보다 效果的인 方途가 될 것으로 보인다. 말하자면 高賃金을 통한 높은 生產性의 期待, 賃金勞動誘發論의 適用의 必要性이 있는 것이다.

本稿는 이미 賃金決定의 Mechanism으로 ① Cost of Living Criteria ② Ability to pay Criteria ③ Going Wage Rate Criteria를 提示하고 이를 分析 檢討하였거니와, 이와같은 要因이 韓國의 現實에서는 正反對로 作用하고 있다는 「아이로니」에 到達하게 된다.

即 本來의 意味에 있어서의 賃金支給이 下限은 從業員의 平均生計費이며, 그 以下の 賃金은 있을 수 없는 것이다. 또한 企業賃金의 上限은 長期的 企業目標에 따른 支拂能力에 있을 것이다. 附加價值上의 人件費는 一定한 限度에서만 考慮될 것이다. 위의 두 上下兩極을 社會의 水準에서 Balance를 이루고 調整되어야 할 것이다. 勿論 賃金決定의 要素로는 立法的, 政治的 諸狀況 및 規定이 作用할 수는 있겠으나 本稿에서는 論外로 하기로 한다.

그러나 賃金決定의 이와같은 Mechanism은 完全히 正反對로 作用하고 있다.

賃金의 下限은 韓國企業賃金의 上限決定基準과 같이 되어 있다. 生計費와 同水準의 賃金은 企業의 倒產을 意味하게 된다. C化纖의 경우 1人當生計費 16.3千원의 人件費를 支給하면 $16.3\text{千원} \times 1,460\text{人} \times 12\text{月} = 286\text{百萬원}$ 으로 實際支給人件費 194百萬원보다 92百萬원의 支出增大를 年間純利益 40百萬원보다 52百萬원이나 超過하는 것이다.

이와같이 볼때 賃金決定基準의 下限으로서의 生計費는 오히려 企業賃金支給의 上限으로 群臨하고 있음을 發見하게 된다.

둘째 賃金決定의 上限으로서의 企業의 支拂能力도 模糊하게 나타나 있다. C化纖의 경우 業界의 水準인 7.44%의 賣出額利益率, 0.8回의 資本回轉率에 대하여 3.5%의 賣出額利益率과 0.83回轉의 資本回轉率로 業界의 6%에 達하는 總資本利益率의 높에 不過한 3%의 利益을 얻고 있다.

또한 가장 重視되는 生產性에 있어서도 1968年 業界推定 1人當賣出額 890千원 (67年 824千원), 附加價值 265千원 (67年 257千원), 純利益 59千원 (67年 59千원)에 比하여 C社는 賣出額 800千, 純利益 28千, 附加價值 248千원으로 賣出額은 10%, 附加價值는 7%, 純利益

은 50%나 낮다.

理論에 따르면 高收益性, 高生產性의 業體는 높은 賃金을 支拂할 수 있으며 또 그렇게 되는 것이며. 그러나 C社는 收益性과 生產성이 業界보다 顯著히 낮음에도 不拘하고 賃金은 35%나 높다. 말하자면 賃金上限으로서의 支拂能力은 現實的으로 疑問에 到達하게 된 것이다.

本調查는 자극히 斷片的이라 할 수 있으나, 이와같은 現狀은 製造業體 業種別 相互比較를 通하여서도 實證될 수 있는 것이다. (表 19)

<表 19> 支拂能力과 人件費 對比

業種別(製造)	附加價值		賃金(月)		賣出額	純利益
	額	順位	順位	額		
石油, 石炭	(1,000원) 1,355	1	2	14,050	(1,000) 7,245	(1,000원) 705
紙類 同製品	561	2	4	11,680	1,958	174
土石, 유리	462	3	7	11,300	1,220	60
化學製品	444	4	5	11,670	1,442	144
印刷刷	355	5	6	11,590	760	50
一次金屬	349	6	1	15,780	1,761	88
食料	292	7	14	7,990	1,866	79
製材	281	8	3	12,210	1,663	55
織維	257	9	12	8,200	824	59
金屬製品	252	10	9	9,450	829	56
機械	236	11	8	9,540	613	76
家具	233	12	17	6,600	570	54
工具製品	167	13	15	7,290	819	39
皮革	163	14	13	8,220	656	18
電氣機器類	142	15	10	8,670	494	35
	117	16	16	7,000	618	23

資料：韓國產業銀行

「鐵工業統計調查報告書」1967.

表에서 볼 수 있는 바, 製造業體中 가장 附加價值生產性이 높은 石油·石炭業보다 1次金屬業(附加價值가 石油의 1/3이다)의 賃金이 10%가 높다. 8位의 製材業은 賃金順位에 있어 3位이다.

이와같이 자세히 分析하여 볼때 賃金과 生產性, 支拂能力은 直接的連結을 맺고 있지않는 것이다.

셋째로 賃金決定의 調整的機能을 가진 것으로 생각되는 Going Rate가 事實上 가장 重要 한 基準이 되고 있다.

따라서企業賃金의 Mechanism은 生計費와 支拂能力에 따라 決定되는 것이 아니고 1次的으로 業界의 水準에 基礎하여 $+ \alpha$ 의 形式을 取하고 있음을 알 수 있다. 正確한 Wage Survey와 合理的인 Incentive의 活用은 韓國企業賃金政策의 關鍵이라 할 것이다.

그러나 <表 5>에서 보는 바와 같이 實質賃金의 向上이 分明하므로, 賃金水準이 未久에 絶對值에 있어 生計費를 凌駕할 것으로 보이며, 이 때에는 典型的인 Mechanism이 韓國의 現實의 特殊性과 調和를 이루며 適用되게 될 것이다.

賃金의 原則이라 함은, 相當한 生活水準을 保障(provide a decent standard of living) 하여 公正히 適切한 時機(paid when due)에 支給되어야 하므로 生計費에 顯著히 未達한 企業賃金은 上向調整해야 한다.⁽²²⁾ 더구나 賃金의 Motivational Function이 重視되는 現實的 與 件下에서는 더욱 그렇다.

그러므로 企業의 賃金計劃은 業界의 水準에 대한 定期的調查에 依據하여 企業의 全般經營方針 및 人事方針과 match 되도록 適宜樹立되지 않으면 안된다. 따라서 企業의 生產性에 대한 考慮가 주어져야 할 것이며, 餘他의 問題 即 賣出額勞動生產性과 單位當의 人件費率(Labor Cost per Unit of Output) 決定의 課題가 남게 된다.⁽²³⁾

그것은 生產性이 變하는 限 賃金의 變動과 人件費의 變動은 반드시 一致하는 것은 아닌 때문이다. 即 人件費의 變動은 반드시 賃金의 變動을 結果하지 않을 수도 있는 것이다.

本小稿는 이와같은 點을勘案하여 業界의 水準에 均衡을 維持하면서 賣出額과 生產性을 中心으로한 人件費計劃樹立에 대한 一方案을 提示하는데 그쳤거니와 앞으로의 賃金決定의 Mechanism은 上述한 諸要因의 結合, 賃金趨勢에 따라 Challenge되고 Respond되어 調整, 適用되게 될 것이다.

(22) D.W. Belcher, Op. Cit. p.82

(23) D.W. Belcher, Op. Cit. pp.583~584