

賃金水準管理에 있어서 生計費 賃金の 比較考察

朴 運 盛

.....〈目 次〉.....

- I. 賃金の 概念
- II. 賃金水準의 重要性
- III. 賃金水準決定의 諸原則
- IV. 生計費 賃金の 比較
 - 1. 美國 2. 英國 3. 韓國
- V. 産業의 賃金支拂能力
 - 1. 生産力 增進의 重要性
 - 2. 福利厚生費와 賃金水準
 - 3. 熟練勞動費의 諸標準
- VI. 結 論

I. 賃金の 概念

「위이스」(Wiese)와 「레티커」(Reticker)은 能率의 및 충실한 勤務에 對한 誘因으로 다음을 指摘하고 있다. 즉,

- ① 財務的誘因——賃金, 賞與, 利潤分配, 昇進, 年金, 有給休暇, 提案賞.
- ② 非財務的誘因——自己所屬會社 또는 部門을 自負하는 마음, 自己成就의 意識, 競爭, 共同動作에 參加, 勞動環境의 改善, 福祉施設의 供與.
- ③ 消極的誘因——懲戒, 休職, 罰金, 左遷, 解雇.

이 中에서 財務的誘因의 하나이며 從業의 生活의 토대가 되는 賃金이 經營管理上 가장 重要位置를 차지하고 있음은 否認하지 못할 것이다.

賃金이란 고용주와 피고용주간에 契約에 基하여 勞動者의 精神 및 肉體의 勞力의 使用에 대하여 支拂되는 報酬이며, 賃金은 勞動의 生活을 유지하는 重要한 所得(Income)이고, 製品의 原價를 構成하는 企業의 費用(Expense)이다.

따라서 賃金이란 소위 賃金外의 給料, 手當, 賞與는 물론, 一部의 福利厚生費 등 經營의

筆 者 : 德成女子大學 經營學科長, 副教授

人的要素의 維持를 위하여 要하는 一切의 費用中 소위 個人的 給與에 屬하는 것이다.

다음에 人件費라는 用語를 賃金과 同一한 意味로 使用하는 사람도 있으나, 人件費中에는 經營의 人的要素의 獲得을 위하여 要한 費用, 즉 從業員 募集費, 訓練費등을 包含하는 것이 普通이다. 그러나 이것은 個人的給與로서의 賃金中에는 包含되지 않는다. 또한 經營의 人的要素의 維持를 위하여 直接 要하는 費用은 一般으로 給與라고 하나, 個個人에게 分配할 것을 前提로 하지 않는 團體的 給與, 가령 從業員共濟組合에 대한 基金의 支給, 從業員이 組織하는 諸團體의 補助金의 交付 또는 從業員 및 그家族을 위한 病院, 俱樂部, 遊園地, 合宿所 등의 設定 및 그利用 提供과 같은 各種의 福利施設의 供與는, 團體的給與中의 現物給이나 賃金에 包含하지 않는 것이 普通이다⁽¹⁾.

人事管理에 關하는 美國의 諸文獻이 wage administration, wage and salary control 등의 語로서 이 問題를 取扱하기 시작하고 있는 것은 겨우 1940年代 後期에 이르러서였다. 즉 Scott, Clothier, Spriegel 共著의 "Personnel Management"의 第4版(1948)에 있어 wage and salary administration 乃至 control이라는 語가 보이기 시작 하였으며 1950年代에 들어서 는 상당히 一般化하여 『賃金管理』라는 用語가 今日에 이르게되었다. 文獻上의 『賃金管理』와 概念을 보건대, J.F. Mee (ed.)의 "Personnel Handbook"에 있어 「라이틀」(Charles W. Lytle)은 賃金管理를 定義하여 다음과 같이 말하고 있다. 即 『賃金, 給料의 管理라는 것은 一組織中의 모든 계층의 從業員에 對하여 모든 方法으로 實施되어 있는 報酬를 그 報酬에 影響하는 全要因의 確實, 充分한 分析과 綜合에 依하여 發展시키고 實施케 하는 것이다』⁽²⁾라 하였다.

II. 賃金水準의 重要性

賃金水準이 他企業과 비교해서 낮은 경우에는 우수한 人材를 고용하기가 곤란할 것이다. 또한 우수한 昇進制度라는 것은 승진에 의해 지위가 올라갈 뿐 아니라, 收入도 職務의 가치에 호응해서 증가하는 것이어야 한다. 그리고 賃金支拂方法 특히 能率給의 運營方法도 從業員의 능력에 큰 영향을 미치게 되는 것이다.

즉, 人事管理者에게 있어서는 ①賃金水準의 問題, ②企業內의 賃金格差, ③賃金支拂方法・能率給의 問題가 그의 커다란 關心事인 것이다⁽³⁾.

(1) Wiese and Reticker: 「The Modern worker」, p. 343.

(2) J.F. Mee(ed): 「Personnel Handbook」, p. 196.

(3) 「美國經營學全集: 人事管理」, 生産性本部, p. 273.

賃金水準이라고 하는 경우에는 여러가지 意味가 있으며, 그것을 밝히는 것이 必要하다. 賃金水準이란 勞動者가 받는 賃金額인데 그것을 分析하면 다음과 같은 意味가 있다.

① 終身賃金額과 現在의 賃金水準

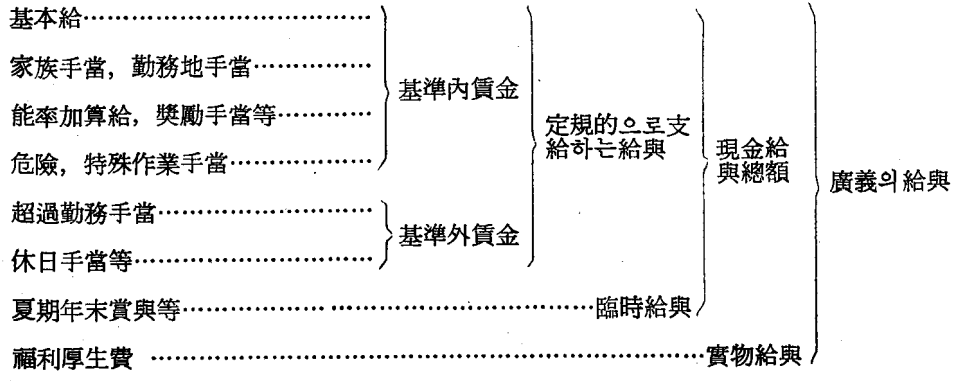
定期昇給制度가 實施되어 있는 경우에는 最初는 賃금이 낮고, 後에 上昇한다. 따라서 賃金を 생각하는 경우에는, 一生동안의 賃金を 合計하여 그것이 生計費나 職務의 內容에 照合되어 있는 與否가 問題로 된다는 主張이 있다. 이러한 年齡別의 賃금이 社會的으로 均衡해야 한다는 主張이 생긴다. 그리고 退職手當이나 私的退職年金도 賃金水準의 一要素로 들어가게 된다.

② 一日當賃金과 一時間當賃金

年賃金額을 計算할때에 1個月, 1週間 등을 合計하고 또는 一日當을 算出하는 方法이 있다. 그러나 이들의 方法은 大體로 같은 性格을 가지고 있으며 曆日과 關係되고 있다. 그러나 1年間當으로 算出した것은 1日當 등의 算出의 方法과 相異한 意味를 가지고 있다. 그 까닭은 超過勤務의 量에 依하여 相異한 數字로 되기 때문이다. 그러므로 生計費와 賃金과를 對應시키는 경우에는 曆日單位로 計算하는 것이 必要하게 되는데, 職務와 對比하여 水準을 생각하는 경우에는 超過勤務手當 등을 除外하고, 一時間當으로 算出하는 것이 合理的으로 된다.

③ 賃金の 範圍

賃金水準이라고 하는 경우에는 가장 廣義로 해석하면 福利厚生費까지 包含한 것을 取할 수 있고, 또 가장 狹義로 解釋하면 基本給만으로 해석하는 경우도 있을 것이다. 이 範圍를 圖示하면 다음과 같다(4).



(4) 晉命鉉著: 「人事管理」, 進明文化社, pp. 181-182.

Ⅲ. 賃金水準決定의 諸原則

賃金은 從業員에게 뿐만 아니라 經營主에게도 가장 關心이 큰 問題인데, 이와같은 賃金의 水準을 公正하게 決定하려면 이에 關聯되는 여러 가지 要素를 잘把握하고 分析하여야 한다. 이 곳에서는 一般賃金水準과 그 變動에 關係되는 諸要素를 먼저 보고 그 다음에 企業內部的 賃金を 決定하는 問題를 살펴 보겠다.

賃金水準은 從業員全體의 賃金支拂額을 그 全體數로 나누어서 算出하게 되는데 이것을 一般賃金水準이라고도 한다. 이와 같은 賃金水準이 한번 決定되면 이것이 항상 固定되어 있는 것이 아니라 여러 가지 理由로 賃金이 變動하게 된다.

企業의 賃金水準과 賃金變動을 決定하는 要素로 다음과 같은 네 가지가 가장 重要하다. 즉 ①勞動市場과 同種產業의 他企業에 있어서의 同等한 職務에 支拂되는 賃金, ②그 企業의 財務狀態, ③生計費, 그리고 ④最低賃金과 같은 政府法規 등이다⁽⁵⁾.

1) 한 企業의 一般賃金水準을 決定하는데 가장 重要的 要素는, 勞動市場이나 同種產業의 他企業에서 同等한 職務에 종사하고 있는 사람에게 支拂한 賃金の 크기이다. 이 問題는 勞動組合이 發達됨에 따라 더욱 重要視되었다. 특히 勞動組合이 큰 힘을 가지고 있는 企業의 從業員들은, 적어도 勞動市場과 同種產業의 他企業에서 同等한 사람에게 支拂하는 賃金水準과 賃金變動만큼 要求하게 된다. 그리고 勞動組合이 있는 同種產業의 諸企業은 賃金競爭을 防止하기 위하여 標準賃金率을 決定하는 경우도 있다. 즉 同種產業의 諸企業이 賃金協定을 맺고 賃金水準을 決定한다. 어떤 產業에서는 同種產業의 大企業들이 標準賃金を 支給하면 中小企業들이 大企業의 賃金水準을 따르기도 한다.

大部分의 企業에서는 同種產業內의 諸企業이 同等한 職務 또는 從業員에게 支給하는 平均賃金水準을 따르지만, 그 中 어떤 企業에서는 이 平均賃金水準보다 더 많이 賃金を 支拂하여 優秀한 從業員을 誘引하고 있는데, 이 企業을 가르켜 賃金先導者라 부른다. 勞動市場이나 同種產業의 他企業의 賃金水準과 賃金變動狀況을 알려면, 이것은 周期的이며 계속적인 調査를 하여야 한다⁽⁶⁾. 이것을 賃金の 社會的均衡의 原則이라고도 한다.

2) 한 企業의 賃金水準과 賃金變動은 그 企業의 財務狀態 즉 支拂能力에 의하여 많은 영향을 받는다. 즉 그 企業은 ①優秀한 從業員을 確保하기 위하여 勞動市場이나 同種產

(5) Summer H. Slighter; 「Basic Criteria Used in Wage Negotiations」, 1947, pp. 278—280.

(6) Pigors, Paul & Myers, Charles A; 「Personnel Administration」, McGraw Hill Book Company, 1956, p. 279.

業의 平均賃金보다 많은 賃金を 支拂하기도 하고, ②그 平均賃金과 同等한 賃金を 支拂하기도 하며, 또한 ③그 平均賃金보다 적은 賃金を 支拂하는 反面에 賃金以外의 다른 方法으로 從業員을 確保하기도 한다. 그리고 그 企業의 支拂能力의 變動이 賃金支拂額을 變動시키는데 큰 影響을 준다. 즉 企業의 利潤이 計劃보다 적다든지 또는 損失을 볼 경우에는 他企業의 平均賃金水準보다 적게 支拂하는지 또는 적게 支拂할 수 밖에 없게 된다. 즉 賃金水準을 생각하는 경우 人件費가 適正한 比率인 것이 必要하며 適正한 人件費率은 企業의 支拂能力을 決定한다.

이것을 다음과 같이 分解하여 보면 明白하여 진다.

$$\text{賃金水準} = \frac{\text{賃金支拂總額}}{\text{勞働者數}} = \frac{\text{生産量} \times \text{價格} \times \text{人件費率}}{\text{勞働者數}} = \frac{\text{生産量} \times \text{價格}}{\text{勞働者數}} \times \text{人件費率} \dots ①$$

$$\text{人件費率} = \frac{\text{賃金水準} \times \text{雇用量}}{\text{價格} \times \text{生産量}} = \text{賃金水準} \times \frac{\text{雇用量}}{\text{賣上高}} = \text{賃金水準} \times \text{勞働生産性의 逆數} \dots ②$$

즉 企業이 賃金으로 各者에 支拂할 수 있는 賃金水準의 높이는 먼저 ①式에서 勞働者 1人當의 生産量에 의존한다. 勞働者 1人當의 生産量은 勞働生産性이다. 다음에, 같은 ①式에서 賃金支拂額은 收入中에서 人件費가 占有하는 比率 즉 人件費率에 依存한다⁽⁷⁾. 이 人件費率은, ②式은 賃金率×雇用量이니가, 賃금이 높아도 雇用量이 相對的으로 적으면 人件費는 적다. 反對로 賃金率이 낮아도 雇用量이 相對的으로 많으면 人件費는 많다. 따라서 人件費率은 勞働生産性이 向上하면 減少되고, 勞働生産性이 減退되면 增大된다. 賃金水準의 上昇이 勞働生産性의 上昇에 比例하여 이루어지면 人件費率은 變化하지 않는다. 過去에 있어 人件費의 割率은 거의 變化하지 않았다는 顯著한 事實이 있다. 例컨대 美國의 製造工業에 있어는 1899年의 人件費의 割率은 17%, 1939年의 그것은 16%이었다. 그간 勞働生産性은 3倍로 賃金額은 2倍로 增大되어 있다⁽⁸⁾. 이것을 企業의 支拂能力의 原則이라 한다.

✓ 3) 한 企業의 賃金水準과 賃金變動은 生計費를 基準으로 하여 決定하는 것이다. 즉 從業員의 生計費의 增減에 따라서 賃金水準을 變動시키는 것이다. 우리나라에서는 韓國銀行이 勤勞者의 生計費와 消費者物價指數⁽⁹⁾를 調査하고 있는데 이와 같은 資料를 賃金水準 決定에 參酌할 수도 있다. 生計費나 消費者物價指數가 一般的으로 上昇하고 있는데 賃金은 이에 뒤따라 上昇되는 것이 보통이다. 즉 화폐賃금이 生計費의 증가와 같이 引上되

(7) 吳秉秀著; 「人事管理」, 博英社, 1963, p.199.

(8) 大塚一郎; 「工場內 福利施設에 關한 研究」, 1938, p.7.

(9) 韓國銀行調査部; 「經濟統計年報」, 1964年 5月, p.273.

못하는 경우가 많으므로 從業員의 實質購買力이 감소되고 不平 또는 紛爭을 하게 된다. 이와 같은 問題를 解決하는 方法으로서, 美國의 여러 會社나 勞動組合에서 生計費指數의 變動에 따라 賃金水準을 變動시키는 自動段階賃金制度를 採用하고 있다. 여기서 말하는 生計費란 生計賃金으로서 이것은 어떤 標準生活을 할 수 있는 賃金으로 說明할 수 있다. 이 原則을 生計費保障의 原則이라 한다.

④ 政府의 最低賃金法(Minimum-wage laws)에 의하여 賃金이 決定된다는 것이다. 美國에서는 中央政府나 州政府의 法律에 의해서 最低賃金率⁽¹⁰⁾이 決定되는데 우리나라에서는 이와 같은 法律이 아직 없다. 法定最低賃金率도 必要하지만 企業의 支拂能力의 問題도 考慮하지 않을 수 없다.

以上에서 企業의 一般賃金水準과 賃金變動을 決定하는데 考慮하여야 할 네가지 要素原則을 說明하였다. 賃金管理 責任者는 勞動市場 또는 同種產業의 他企業의 賃金水準을 적어도 支拂하여야, 自己企業의 우수한 從業員을 確保할 수 있게 된다. 賃金水準과 賃金變動은 經營者의 任意로 決定할 수도 있지만, 勞動組合의 代表와 相議하고 그들의 意見을 參酌하여 이것을 決定하면 더 效果的이다.

IV. 生計費賃金の 比較

本章의 目的은 生計費 賃金の 伸縮性 및 그 各國의 富에 대한 依存性을 表示하는 것이다. 그러나 이 問題를 取扱함에 앞서, 우선 生計費賃金 決定을 위하여 取하여지는 方法에 대하여 考察한다.

① 生計費 賃金の 決定方法

勞動者의 實質賃金은 그 貨幣賃金으로서 購買할 수 있는 食料, 住居, 被服, 燃料, 燈光 其他 日用品의 額으로 되어 있다. 따라서 生計費 賃金を 決定하기 위하여 여러 調査에서 生活必需品의 豫算이 먼저 모이며, 이 豫算이 時價로 計算되어 그 額數로써 生計費 賃金으로 決定되는 것이다.

生活必需品의 豫算은 理論的 方法 또는 家計調査의 方法에 따라 決定될 것이다. 理論的 方法에 依하면 食物의 경우에 대하여 보면 成年男女와 各年令別 아동들의 必要「카로리」數에 따라 推算된다. 各種 食料品の 分析은 一定量의 食料品에 包含된「카로리」數를 말한다.

(10) 美國에서 中央政府法에 의하여 每時間의 最低賃金이, 1955년에 1\$이었는데 이것이 最近에 1\$25¢로 引上되었다.

따라서 各人의 必要로 하는, 혹은 一定規模의 가족이 必要로 하는 「카로리」數를 提供하는 豫算이 作成되는 것이다. 住居에 대하여서는 居室의 크기는 주로 健康保持에 要하는 空間의 立方呎數에 따라 決定된다. 其他經費의 豫算은 勞動者의 慣習에 基因되는 것이고 理論的 考察에 根據를 두는 것은 아니다. 이 方法은 食料와 住居에 그 適用되는 限界가 定하여지므로 不完全한 것이다. 食料品에 대하여서조차 이 方法은 缺陷이 있다. 人間은 食料의 消費를 實際에서 各食料品의 營養價에 따라 決定하는 일은 없다. 또 어느 「카로리」數는 「라이」麥의 빵, 감자, 人造「버터」(Butter)와 같이 低廉한 食料品에서 얻을 수 있고, 또 各種의 高價한 食料品에서도 얻게 된다. 그러므로 生計費 賃金の 決定에 관해서는 理論的 方法은 價値가 적은 것이다⁽¹¹⁾.

生計費 調査에 따른 方法은 比較的 滿足하게 할 수 있다. 適當한 數의 代表的 家庭을 고르고 一定期間內에 消費한 여러 日用品의 實際의 數量 및 生計費 그리고 質에 대한 報告를 받는다. 이렇게 調査된 結果는 實情에 根據를 두고 있는 것으로 假想的 생각은 아니다. 社會 各階層에는 따로의 生産標準이 있는 것이니 階層이 다른데 따라 生計費 調査의 結果도 다르게 된다. 不熟練勞動者의 生計費에 관한 報告는 最低 또는 基礎的 賃金の 決定에 대하여 比較的 有益한 指針을 주는 것이다. 生計費 賃金の 基準을 얻기 위하여 日用品 豫算을 걷는 경우에는, 多數의 不熟練勞動者에서 提供된 것보다 程度가 높은 生活標準을 採擇하는 傾向이 있는 것 같다. 調査者가 適當한 標準이라고 생각되는 것을 決定함에 있어서, 生計費中에서 實際는 社會의 大部分의 사람에게는 도저히 손도 안 닿는 것 같은 日用品을 削除하는 것은 困難하다.

높게 지나친 標準을 採擇하는 잘못된 不熟練勞動者의 生計費를 基準으로 採擇함으로 減少되는 것이나, 이 方法을 取할때에도 또 不熟練勞動者 階級の 最低水準以上の 家庭의 生計費를 利用하는 傾向이 있는 것이다.

改善을 期한다면 社會의 가장 不遇한 사람들의 生活水準보다 약간 높은 標準을 잡을 必要가 있다. 그 程度如何는 生計費 賃金を 決定하는 責任當局이 任意로 定할 것이다. 生計費 賃金の 原則이 가지는 주된 缺點은 이 避할수 없는 任意的因子에 있는 것이다⁽¹²⁾.

② 生計費 賃金の 伸縮性

生計費 賃金を 決定하는 것 중에서 伸縮性的 因子를 빼지 못하며, 또 『適正』 또는 『合理的인』이란 말은 本來 애매한 것이다⁽¹³⁾.

(11) Richardson, J.H.; 「A Study on the Minimum Wage」, London, 1927, p.151.

(12) W. Jett Lauek; 「The New Industrial Revolution & Wages」, 1929, pp.40-41.

(13) 「Second Annual Report of the District of Columbia Minimum Wage Board」, 1919, p.18.

生計費 賃금이 如何한 方法으로 決定되든 간에 그 結果는 調査者의 見解 如何에 따라 相違한 것이다.

生計費 賃金の 見積은 私的 調査者에 依해 된거나 간에, 調査가 다른데 따라 그에게 얻어지는 結果에 심한 差異가 보이는 것이다. 生計費 賃金の 伸縮性 및 여러 調査者에 依하여 採擇된 서로 다른 標準의 事例는, 이 問題에 特히 留意하고 있는 3個國 즉 美國, 英國 및 韓國에서 行하여졌던 典型的인 調査의 약간을 參考하는 것으로 例示될 것이다.

生計費는 數學的 正確性으로서 定하기 어려운 標準이다. 會談때 마다 列席한 人數와 同數의 다른 意見이 나왔다. 一般的으로 말해서 雇傭主는 그 產業에서의 現在生活 標準을 維持하는데 足한 賃金を 主張하고 被傭者는 生活標準의 向上을 主張한다.

結局 協定된 賃금은 實情에 基礎를 둔 科學的인 結論은 아니고 公共의 意思에 左右된 兩者見解의 妥協이다⁽¹⁴⁾.

各國에서의 生計費의 見積을 直接 比較하는 것은 화폐의 구매력에 差異가 있으므로 大部分 無價値한 것이다. 뒤에 國際的 比較를 하여 보나 거기서는 이러한 不同性이 考慮되고 있다.

1. 美 國

美國에서는 많은 日用品 豫算과 生計費의 推算이 되어 있다. 그들은 밑으로 貧困線에서 위로는 高度의 文化生活까지로 各種의 標準이 包含되고 있다. 後型의 最低豫算額은 「맥카더」博士(R. Macarthur)의 指導下에 美國勞動統計局이 作成한 것이다⁽¹⁵⁾

그것은 美國의 「아이디어」(Idea)에 따라서 五人家族의 勞動者가 健康에, 또 適正한 生活을 하는데 要하는 經費를 基準으로 하고 있다.

食料品の 量은 成年者에 對하여 約 3500「카로리」를 供給하는 量이나 그것은 美國에서 280 家族이 實際로 消費한 量을 基準으로 定하여 단백질, 脂肪과 炭水化合物이 均衡을 얻게끔 加減되어 있다.

被服은 保溫, 清潔, 快適 등과 같은 肉體的 要求를 滿足하고 또 良質의 것이다. 이것은 約 850 가족의 被服費 豫算을 基礎로 하고 있는 것이다. 住宅에 대해서는 침실(Bathroom Hall) 등을 包含한 1人當 1室을 標準으로 하고 있는 것이나, 그 全容積은 665 立方呎으로 되어 있다. 또 暖房, 照明, 家具, 備品, 其他 離品の 項目이 詳細히 分類되어 있다.

(14) Richard, J.H., Op. Cit., p. 153.

(15) United States Bureau of Statistics; 「Monthly Labor Review」, June, 1920, p. 37.

이 豫算을 正當한 標準이라고 생각되는 生計費를 稼得할것을 基準으로 하여, 選擇된 各種 家庭에 實際로 消費된 것에 따라 만들어진 것이다. 그것은 實際로는 美國의 熟練勞動者가 할 수 있는 標準을 보인 것이고 不熟練勞動者의 大部分은 도저히 바랄 수 없는 것이다. 유감스러우나 後者의 生計費 豫算에 대하여 우리가 利用할수 있는 推算은 없으나, 「맥카더」 博士는 1918年 12月 美國 公衆保健協會에 提出한 文書에서 1916年에 「워싱턴」에서 모은 家計豫算에 依하면, 男便과 妻 및 15才以下の 子女 셋이 있는 家庭이 文化生活을 함에는 적어도 年 1,150弗은 든다고 主張하고 있다.

이 金額은 1926年 初頭의 物價水準으로 고치면 年 約 1700弗~1800弗, 週當 約 32.5弗로 된다.

美國의 推算을 또 1926年 當初의 物價水準으로 換算한 것을 附加하여 以下에 表示한다⁽¹⁷⁾.

「뉴욕」市에 고용된 不熟練勞動者의 賃金を 標準化하기 위한 基準을 얻기 위하여 同市 當局에서 한 調査에서 얻은 數字가 있으나⁽¹⁸⁾, 그 推算額은 美國의 「아이디어」에 따라서 2名의 成年者와 14才以下の 子女 3名으로 되는 家庭이 必要로 하는 것을 提供하는데 족한 것을 基準으로 하고 있다.

이 調本의 結果는 美國의 生活水準에 따라서 뉴욕에서의 最低生活費에 대하여 「옥커버」氏 (Ocovor)가 試圖한 推算과 完全一致하고 있다.

美國의 重要産業에서 勞動組合이 規定하고 있는 賃金率과 其他 賃金統計를 檢討하면 많은 熟練勞動者群은 「옥커버」氏에 依한 最低文化生活費 즉 1주 約 28弗半 以上을 얻고 있으나, 많은 不熟勞動者는 同時에 소위 生活費 즉 1週 30弗에 훨씬 未達되는 賃金を 받고 있음을 안다⁽¹⁹⁾. 1926年 初頭에서 뉴욕州 「일리노이」州 및 「마사추셋」 (Massachusetts)州에서의 代表的 産業의 男子勞動者의 平均 實收賃金은, 그들의 熟練程度나 年齡差를 일단 問題外로 하고 1週當 約 32弗이었다.

一層 包括的인 것은 全國産業協議會의 實收賃金統計인데 그것은 全國各地에서 25個主要産業의 約 75萬 勞動者에게 행하여진 것이다⁽²⁰⁾. 그것에 의하면 1926年 第 1.4半期

(16) 이 標準은 最低實質豫算보다 若干低位인 것 같다.

(17) Family Budgets of American Wage-earners, by the National Industrial Conference Board, Research Report, No. 41, p. 60.

(18) New York City Board of Estimate & Appointment.

(19) 「Monthly Labor Review」, July, 1920, p. 13.

(20) National Industrial Conference Board, Wages in the United States, New York, 1926, p. 87.

의 男子勞動者의 平均은 다음과 같다.

勞動者別	適當平均所得
熟練勞動者	31.55弗
未熟勞動者	24.21弗
平均	29.92弗

重要한 經濟指標(美國 1967~1968年度)
The Story that Key Indicators Tell

	1967	1968	1969
生産高(Output of industry) (1957-59 equals 100)	\$159.7	\$167.0	\$174.2
個人所得(People's income) (billions per year, after taxes)	\$559.6	\$602.5	\$641.9
株式의 收益(Profits of corporations) (billions per year, after taxes)	\$ 50.3	\$ 51.1	\$ 55.8
小賣價格(Retail sales, total) (billions per year)	\$315.4	\$348.0	\$368.0
家庭用具(Autos, Appliances, other hard goods)	\$ 99.9	\$112.5	\$120.0
食料, 住居, 被服(Food, Clothing, other soft goods)	\$215.5	\$235.5	\$248.0
建設(Construction) (billions per year)	\$ 79.9	\$ 88.5	\$ 93.3
住宅數(Home building) (private states per year)	1,445,000	1,633,000	1,745,000
現職者數(People at work) (civilians)	75,106,000	76,300,000	77,873,000
失業者數(People out of work)	2,885,000	2,479,000	2,980,000
失業者率(Unemployment rate) (per cent of labor force)	3.9%	3.4%	3.9%
勞動者收入(Worker's pay) (average factory worker, per hour)	\$ 2.88	\$ 3.07	\$ 3.24
農業者現金收入(Farmers' cash income) (billions per year)	\$ 13.9	\$ 15.4	\$ 15.8
生活費(Cost of living) (1957~59 equals 100)	117.8	123.4	126.5
都賣價格(Wholesale prices) (1957~59 equals 100)	106.4	109.5	111.9
自動車生産(Auto production) (cars per quarter)	2,142,000	2,550,000	2,500,000
鐵生産(Steel-ingot production)(millions of tons per quarter)	34.4	28.6	36.0

U.S. News & World Report 1/6/69

各種 標準에 依한 5 家族의 生活費 推算

調査者 및 標準	推 算		1926年初의 推算	
	場所 및 年月	年 額(\$)	年 額(\$)	週額(\$)
New York 市當局 (未熟練工의 最低額)	뉴욕 1915年 2月	844.94	1,500.00	29.00
Ocovor { 最低生存費 最低文化生活費	뉴욕 1918年 7月	1,386.00	1,580.00	30.00
		1,760.50	2,000.00	38.50
Douglas, Paul H (貧困線)	各主要都市 1925年	1,000~1,100	1,000~1,100	20.00

① 本推算은 戰時勞動局 때문에, 뉴욕의 造船業勞動者에 대하여 美勞動統計局에서 모집한 資料에 依하여 作成한 것이다.

② 「더그라스」(Douglas)教授는 여러 調査者의 調査를 基礎로 하여 1925年의 物價水準에서 5人家族에 대하여 推算하고 있는데 그것은 다음과 같다.

費 目	年 額 (弗)	週 額 (弗)
最 低 生 存 費	1,100~1,400	21~27
健康하고適正한生活最低費	1,500~1,800	28~34½
最 低 文 化 生 活 費	2,000~2,400	38½~46

換算率 美國 1달러(\$)=281원90전 (1/8/69)

2. 英 國

低廉한 賃金의 支拂을 받고 있는 賃金稼得者의 生活費를 調査한 것 중에, 周知의 調査의 하나에 「로운트리」氏(Rowntree, B. Seebohm)의 調査가 있다⁽²¹⁾.

二種의 다른 研究가 행하여졌으나 그 하나는 단지 肉體의 能率을 維持하는데 요하는 費用의 推算에 그치고 있다. 그것은 大體로 英國 各都市의 代表的인 것으로 생각되는 『요크』에서 實際로 消費된 것에 대한 統計에 根據를 둔 것이다.

第2의 研究는 多少 程度가 높으나 貧弱한 人間의 必要의 標準——바람직한 標準은 아니고——그 以下에서는 如何한 勞動 階級에서도 生活할 수 없는것 같은 標準의 決定을 目的으로 한것이다.

그 標準은 勞動者에 대하여 그 必需品費를 調査한 것을 基準으로 하고는 있으나, 食料品에 대해서는 勞動者에 알맞는 營養 및 食餌가 考慮된 것이다. 妻와 3人의 子女를 가진

〈第1表〉 妻와 3人의 子女를 가진 男子

	1914年	1926年 1月
1. 단지肉體의能率을 維持하는 경우	26실링	45실링 6펜스
2. 人間다운 生活을 하는 경우	35실링 3펜스	61실링 8펜스

혼자 사는 獨身女子

	1914年	1926年 1月
1. 단지肉體의能率을 維持하는 경우	16실링	28실링
2. 人間다운 生活을 하는 경우	20실링	35실링

換算率 : 英國 1파운드 (pound)=672원74전 (1/8/69)

英國 1파운드 (pound)=20실링 (shillings)

1실 링 (shilling)=12펜스(pennies)

(21) Charles Boothe; 「Life and Labor of the People」, 1892, Vol. 1, p. 33.

男子와 獨身の 女子가 1週間の 必需品에 대하여 따로 따로 推算되었다. 1914 年の 物價水準에서의 兩標準과 1926 年 1 月の 生活費의 變動을 斟酌한 것은 各各 第 1 表와 같다.

1926 年 1 月の 數字를 英國의 男女 勞動者에 대하여 賃金裁定局이 決定한 最低賃金率과 比較하여 보자⁽²²⁾.

1926 年初에서의 約 40 種類의 産業의 成年熟練勞動者中 가장 低廉한 賃金이 支拂되어 있던 階級の 平均最低賃金率은 다음과 같다.

男子 : 1 時間에 대하여……1「실링」半「펜스」

1 週 48 時間에 대하여……50「실링」

女子 : 1 時間에 대하여……7「펜스」

1 週 48 時間에 대하여……28「실링」

위와 같이 男女의 賃金率은 「로운트리」氏가 人間다운 生活을 함에 要하는 費用으로 推算한 것보다 훨씬 低額이고, 다만 肉體의 能率을 維持하는데 要하는 費用 즉 貧困線과 同額이던가 혹은 약간 高額이었던 것이다⁽²³⁾.

賃金裁定局이 관여 안한 勞動者에 대하여 보면, 造船業과 機械業의 熟練工의 賃金이 人間다운 生活을 하는데 要하는 費用보다 약간 低額이고, 熟練된 建築工, 印刷工, 製作工과 家具 製造工의 賃金은 分明히 그 以上이기는 하나 機械와 造船業의 不熟練勞動者는 貧困線以下이었다⁽²⁴⁾.

3. 韓 國

1968 年말의 韓國의 人口는 3천 74만 7천명(男 : 1천 5백 44만 4천명 · 女 : 1천 5백 30만 3천명)인데 1969 年말에는 66 萬명이 늘어 3천 1백 41 萬명(男 : 1천 5백 78만 2천명 · 女 : 1천 5백 62만 8천명)이 될 것으로 추정된다. 平均壽命도 67 年の 63.1 세에서 64 세 정도로 늘어나 67 年の 남자의 平均수명이 59.7 세, 여자는 66.6 세였던 것이 남자의 平均수명이 史上 처음으로 60 세를 上廻할것이라는 것이다. 69 年の 韓國의 人口의 變動은 年間 1 천명에 33 명꼴로 아이가 출생하고 열사람이 죽어 결국 천명에 23 명씩 人口가 늘어갈 모양이다.

(22) 「The Eighteenth Abstract of Labour Statistics」, London, 1926, p.109. 成年者의 賃金率은 通常 18 歲以上の 女子와 21 歲以上の 男子에 適用된다.

(23) 成年男子 勞動者의 경우는 Rowntree 氏의 推算보다 小數의 被扶養者밖에 갖지 않은 자가 많은 數에 達하므로 多少나마 生活은 수월하였다.

(24) 鈴木規一著 : 「最低賃金論」, 日本評論社, p.21.

혼인연령은 남자가 27歲, 女子 23歲로 평균 25세로 추정되고 있는데, 이는 60년의 평균혼인연령은 26歲보다 1년이 빨라져 경제의 발전과 더불어 先進國처럼 早婚의 경향이 나타나는 것이라고 한다.

3천 1백만 인구가운데 약 1천만명이 취업자고 실업자는 45만명으로, 실업율은 4.3%, 1천만명의 취업자가운데 5백 50만명이 農·漁村에서 일하고 1백 30만명이 제조공장 3백 20만이 商店에서 일을 하고 있다.

경제기획원에서 만든 총자원예산에 의하면 68년의 국민 한사람당 국민총생산은 4만 9천 8백 97원으로 「달러」로 환산하면 1백 61「달러」70「센트」. 이것이 69년에는 5만 9천 4백 18원에 1백 81「달러」80「센트」로 증가 할 것이라는 전망이다.

「샐러리맨」 Q씨는 韓國의 5백만家口의 3분의 1을 차지하는 월급생활자의 代表的인 한사람이다. 職場은 모會社의 係長이다. 妻를 가진 2男1女의 家長이다. Q씨의 月收는 2만 8천 2백 23원짜이 된다. 이는 68년의 월소득 2만 6천 8백 10원(서울 勤勞者家口平均)에 比하면 5.3%, 1천 4백원 정도가 늘어난 셈이다. 소득이 늘어남에 따라 지출도 늘어 세금·빚의 返濟등 합친 비용지출은 2만 7천 4백 38원이 될것이며 소비지출은 2만 5천 원이 될것으로 예상된다. 따라서 월 7백 85원이 Q씨의 저축이 되는 셈이다. 그래도 第 2表에서 보다시피 3년전인 66년까지만 해도 매달 6백 80원의 赤字생활을 했던 것을 생각하면 Q씨의 살림도 이젠 여유가 생겼다고 봐야 할 것이다.

하기야 규모상으로 보아서도 63년이래 Q씨의 수입은 근 3.5배나 늘어났으나 이는 그동안의 물가상승을 2.5배를 도의시한 名目上의 수입이니만큼 물가상승율을 감안한 Q씨의 月收는 63년에 비해 1.6배정도 높아졌다고 봐야 옳다.

69년의 국민한사람당 국민총생산이 1백 81「달러」80「센트」라는 액수는 比年年度와 국민소득과 총생산의 차이를 무시하고 국제적으로 비교하면 세계각국에서 30번째이다. 美國의 3천 1백 54달러(66년도), 「쉬든」의 2천 3백 88「달러」, 「쉬스」의 2천 76「달러」는 別格으로 치더라도 일본의 7백 86「달러」나 「터키」의 2백 41「달러」, 「이란」2백 41「달러」보다 낮지만 比律賓·泰國과 비슷한 中進國의 문턱에 들어선 액수이다.

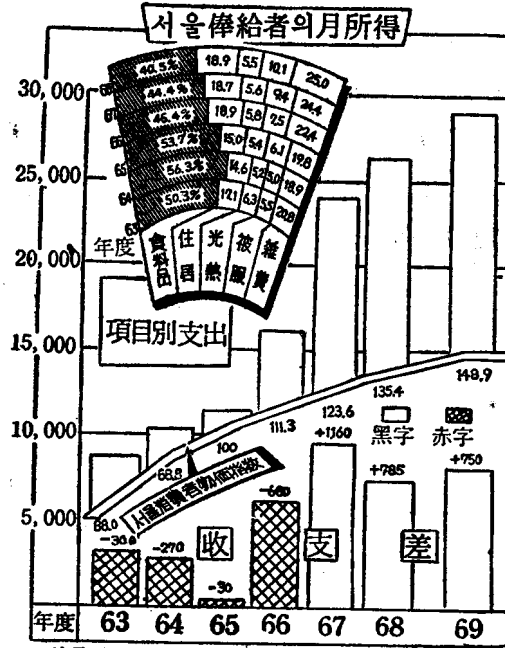
월수 2만 8천 2백 23원의 Q씨가 매달 월급봉투에서 源泉징수되는 甲種勤勞所得稅는 2천 6백 40원이다. 69년도 예산에 의하면 국민의 租稅부담율은 14.6%, 전년보다 1%가 높아졌다는 것이다. 외국의 경우 日本이 18.6%, 英國 34.8%, 「프랑스」 31.4%, 西瀾 31.1%, 美國 27.2% 등으로 韓國보다 높긴 하지만 모두 韓國보다 국민소득이 높다⁽²⁵⁾.

(25) 한국일보社: 「家計簿」, 1969年 1月 5日新聞 p.6.

5인 가족 도시가계 통계 (경제기획원) (1968年)

- ▲ 식료품비 8,900 원
- ▲ 주거비 (住居費) 3,960 원
- ▲ 광열비 (光熱費) 1,240 원
- ▲ 피복비 (被服費) 2,160 원
- ▲ 잡비 (雜費) 4,300 원
- ▲ 비소비지출 1,310 원
- ▲ 합계 (合計) 20,560 원

〈第2表〉



전국도시가계수지 평균가족수 6.02 (단위: 원)

	평균금액	봉급자	노무자	근로자의 가 구
소득		28,690	19,130	26,370
비용지출	24,520	28,500	18,640	25,200
소비지출	23,100	26,670	17,200	25,200
식료품비	9,620	10,650	7,880	10,260
주거비	4,320	5,080	2,780	4,940
광열비	1,400	1,520	1,050	1,560
피복비	2,300	2,920	1,710	2,370
잡비	5,470	6,500	3,800	6,070
비소비지출	1,410	1,830	1,420	1,170

(1967年度 경제기획원 統計)

같은 大學을 나와서 똑같이 「샐러리맨」이 되어도 所得上의 격차가 너무나 크게 벌어져 나머지 經濟力의 供給형성이 우려되고 있다.

실제로 公公서에서 일하는 사람과 큰 기업체에서 일하는 사람의 所得의 격차는 이것이 經濟的 社會構造面에서 너무나 큰 불균형을 보이고 있다.

서민사회 속에서도 이러한 양분화된 소득계층이 이루어지고 있다는 것은 市場調査에서 나타나는 것과 같이 사회구조의 면모를 단적으로 말하고 있다.

일부의 고급 「샐러리맨」들의 구매력 과잉이 빚어낸 물가상승의 자극은, 저소득계층의 서민에게 위협이 될 가능성이 짙어가고 있는 것으로 보인다.

다시 말해서 많이 버는 사람들이 많이 사들이는 바람에 벌어지는 가격의 폭등이, 적게 사서 근근히 먹고 사는 사람들에게 입히는 피해가 심각하지 않을 수 없다.

이런 사태를 실감있게 증명하는 것으로는 공무원의 월급과 대기업체를 第3表와 같이 대조해 보면 더욱 뚜렷해 진다.

그런데 問題는 그런 合理的 企業經營의 企業을 제외한 대다수의 비합리적 기업체의 종업원과, 물가상승에 따라가지 못하는 공무원 월급에 매달린 서민들과의 거리는 점점 벌어지는 수입수준을 보여 주게 되는 것이다⁽²⁶⁾.

<第3表> 公務員의 級別 各號俸 一覽 1968年度

級 別	봉 급		
	本 俸	職責手當	計
1 級	8,000	40,700	48,700
2 級 甲	7,060	30,340	37,400
2 級 乙	6,460	22,640	29,100
3 級 甲	5,910	17,930	23,840
3 級 乙	5,310	11,790	17,100
4 級 甲	4,820	7,450	12,270
4 級 乙	4,620	6,520	11,140
5 級 甲	4,440	5,900	10,340
5 級 乙	4,320	5,310	9,630

各 會社 俸給 및 「보너스」 一覽 1968年度

	초 봉	年 Bonus 기타수입	과 장 급
三星 그룹 5 個 社	23,100	600%	64,000
樂喜 그룹 3 個 社	23,300	400%	63,000

(26) 女苑誌調査 : 68年末 「보너스」와 物價展望, 1968年 12月, 女苑社, pp.126~130.

三養 그룹 3 個社	25,800	450%	68,000
曉星 그룹 5 個社	22,000	300%	50,000
韓國災藥系 4 個社	26,000	500%	55,000
大韓農產系 6 個社	17,000	300%	38,000
韓國유리系 3 個社	20,000	300%	50,000
汎洋 전 용 선 美 隆 상 사	23,000	500%	—
新進자동차 공업 " " 판매	18,000	300%	42,000
現代建設系 5 個社	20,000	500%	50,000
仁川重工業系 3 個社	19,000	400%	38,000
天友 그룹 8 個社	24,000	300%	60,000
韓進 그룹 5 個社	20,000	400%	50,000
東洋매주 8 個社	23,000	500%	48,000
三護 그룹 5 個社	19,500	250%	42,000
大韓전선系 6 個社	20,000	300%	38,000
韓國나이론系 6 個社	25,500	500%	—
石 油 公 社	25,000	600%	40,000
韓 電	21,000	450%	42,000
大 韓 重 石	18,000	400%	35,000
造 船 公 社	18,000	400%	35,000
韓國開發金融	34,000	500%	85,000
大 韓 毛 紡	20,000	350%	60,000
伊 藤 忠	23,000	400%	65,000
EISENBERG	23,000	—	30,000
WOODWARD	20,000	400%	—

서울大學新聞에 발표된 각직장급료 실태

V. 産業의 貨金支拂能力

産業의 生産力은 貨金支拂의 源泉이고 國家가, 設置한 機關이 如何한 立法的 手段이나 操作을 하여도 産業이 負擔할 수 있는 限度以上으로 貨金を 높이는 것은 不可能하다. 가령 生計費 貨金の 原則을 保障하는 最低貨金法中에 産業의 生産力을 考慮할 必要가 明言되어 있지 않아도, 그 適用에 있어서는 直接이건 間接이건 産業의 貨金支拂能力이 考慮되는 것이다. 여기에서는 貨金問題의 主要한 解決方法이 生産의 增進에 있고, 個個의 工場 또는 産業에서의 貨金은 그곳 뿐인 貨金支拂能力 如何에 不拘하고 단 工場 또는 産業의 支拂能力까지도 考慮된 뒤에 決定될 것과, 最低貨金의 水準은 産業一般의 貨金支拂能力을 基準으로 해야 할 것 등을 論하고자 한다.

1. 生産力 增進의 重要性

가장 低廉한 賃金이 支拂되는 勞働者群의 賃金은 配分의 變更 또는 社會, 全生産力의 增進에 依하여 높일 수 있을 것이다. 貧富의 兩極端이 서로 併存하는 結果, 社會正義는 配分의 變更을 要求하기에 이르러 것이다.

配分의 變更은 他勞働者群 또는 他社會階級의 犧牲에서 施行된 것이다. 그러나 再配分의 方法에 依해서는 最低賃金의 增加는 크게 바라기 어렵다. 熟練勞働者가 받는 賃金額은 그들이 쌓은 修業과 高度의 能率에 對한 正當한 報酬以上으로 나오는 것이 없음이 一般이다. 其他의 社會階級에 대하여 보면 큰 所得이 있는 者의 數는 全勞働者數에 比較하면 僅少한 것이고 그 所得을 大部分 勞働者에 分配해야 勞働者 1人當의 賃金增加는 極히 적은 程度에 지나지 않는다⁽²⁷⁾.

「보워리」(A.L. Bowley)博士는 大戰前 産業의 生産이 社會各階層에 如何한 形態로 分配되어 있는가에 關한 研究를 하였는데, 그에 依하면 國民所得中 現在 他社會階級에 流入되어 있는 部分을 勞働者便에 돌리면 勞働人口의 大部分의 賃金은 상당히 增加할 것이라고 期待하는 사람들에게는, 充分한 警告를 주는 結果로 되어있다⁽²⁸⁾.

1907年의 資料를 基礎로 하면 當時의 利潤의 3分之1을 賃金 所得者에 交附하는 경우에는 平均賃金은 約 21%만 오르는 것으로 되어, 그것은 大體로 Rowntree 氏의 1週 35「실링」3「펜스」의 最低限과 같은 것이다⁽²⁹⁾.

이 最低限은 同時에 熟練勞働者의 所得을 그 水準까지 低下시켜서 비로소 모든 勞働者가 到達할 수 있는 것이다. 「보워리」(A.L. Bowley)博士는 『法律로 最低限을 強制하든 其他의 方法으로 하든, 어쨌든 賃金を 높이면 雇傭主는 一層 能率을 올리지 않을 수 없게 되며, 他雇傭主는 그活動을 擴大할 수 있어 雇傭은 總體에서 보아 같은 形便일 수 있을 것이다.

이같은 進歩改善은 方法에 根本的 變更이 加해지지 않는 限, 크게 施行할 수 없음은 分明하다』라고 附加하고 있다⁽³⁰⁾.

그는 보다 높은 賃金의 要求가 奏效하면, 資本은 보다 利用되고, 보다 經濟的으로 使用되

(27) 社會主義를 確立할 必要가 있을때는 再配分에 依해서는 各勞働者의 賃金이 그다지 높여지지 않는다는 것이 再配分을 無意味하게 하지 않는다.

(28) Dr. A.L. Bowley; 「the Division of the Product of Industry; An Analysis of National Income before the War」, Oxford, 1919, p.137.

(29) 이 數字는 男女를 包含한 것이다. Dr. A.L. Bowley; 「The Change in the Distribution of the National Income」, 1880—1913, p.273. 聯合國의 全所得의 平均은 年 104「파운드」이다.

(30) Dr. A.L. Bowley, Op. Cit., p.138.

기에 이를 것이나, 巧妙한 經營은 制限을 받아 最良의 效果는 一般的으로는 얻기 어려운 것을 指摘하고 있다.

再分配에 依해 相當의 賃金增加를 確保키 爲하여는 全國的으로 配分額을 定하는 方法은, 適當하지 않은 것에 對하여 「스탬프」(Josiah Stamp)氏에게서도 같은 結論을 얻었다. 1920 年에 그가 한 計上에 依하면 年所得 250「파운드」 以上の 모든 사람이 250「파운드」 以上の 超過分을 齎出할 것이라고 하고, 이 齎出金에서 國費를 爲한 留保額을 控除하는 것이라면 殘額은 一家族當 週 5「실링」 以上으로는 안되는 것이다.

이 計算도 1925 年에 再次하여졌으나 그때는 配分을 爲한 剩餘額은 約 2500 萬「파운드」 내지 1 億「파운드」 사이였으나, 이 金額도 一家族當 週 5「실링」에도 不足한것이 있다⁽³¹⁾

「보워리」(A.L. Bowley)博士는 1880~1913 年의 國民所得配分에서의 變化를 檢討하였으나, 그에 依하면 各種 階層에의 國民所得의 流入은 大部分은 高度의 固定性을 갖고 있는 것을 알게 되며 配分의 變更은 可能性이 적은 것을 暗示하고 있는 것이다⁽³²⁾.

多少 類似한 事情은 美國에서도 있는 것이 表示되고 있다. 「킨지」(W.I. King)博士가 美國의 國務調査의 統計에 근거하여 한 計算에 依하면, 生産에 依하여 增殖된 價値가 賃金의 形態로 支拂된 百分率은 數年間に 걸쳐 일정한 變化를 보이고 있지 않는 것을 알게 된다⁽³³⁾

全生産部門에 대한 數字는 다음과 같다.

年 次	再 分 比
1889 年	44%
1899 "	42"
1904 "	41"
1909 "	40"
1914 "	41"
1919 "	42"

여러가지 賃金率이 各各 適當하나, 아니야의 問題를 考慮함에는, 美國의 著作者들은 歐州 諸國에서 一般的으로 勸獎된것 보다는도 高度의 最低生活 標準을 採擇하고 있는 것이다.

美國의 標準에 依하면 많은 勞働者群의 賃金은 참으로 低廉하고, 配分에 있어서 設使 正義가 完全히 確保되었다 하더라도 全生産은 一人當 賃金에 커다란 增加를 가져 올 수가 없고, 生産力의 增進에 주로 希望이 생겼다고 主張하고있다⁽³⁴⁾.

(31) Sir Josiah Stamp; 「Wealth & Taxable Capacity」, The Times, August 3rd. 1925, p. 96.

(32) Dr. A.L. Bowley, Op. Cit., p. 139.

(33) George Soule, Supplement to the America Economic Review, March 1933, p. 136.

(34) E.M. Patterson; 「Factors determining Real Wage」, American Academy of Political Science, March 1933, p. 56.

2. 賃金水準과 福利厚生費

福利厚生費라 함은 健康保險이나 失業保險, 厚生年金등의 雇用者부담 및 諸種의 厚生施設(社宅, 病院)에의 雇用者側의 支出을 말한다. 이와 같은 勞動者의 福利厚生을 위하여 企業이 支拂하는 金額은 人件費를 形成하는 것이나, 勞動者에 대하여는 直接 現金으로 交付되지 않고 形態를 變更하여 「서어비스」로서 提供되는 것이다.

따라서 그것은 現金給與總額에 『加算』되어야 하는 것이다. 福利厚生費의 例로서 다음과 같은 것을 들 수 있다.

- (가) 法定福利費……健康保險, 厚生年金, 失業保險 등의 會社부담保險料.
- (나) 法定外福利費……共濟會計制度, 會社補助金, 文化·體育·娛樂費·慶弔慰問金등.
- (다) 福利施設負擔費……社宅費, 獨身療費, 病院診療所 등을 위한 費用.

以上과 같이 많은 項目에 걸친 것이나, 이와같은 福利厚生費에 賞與나 有給休暇日의 賃金, 退職手當 등 正當한 勞動의 對價라고 할 수 있는 것을 加하여 補助的 賃金 또는 附加的 給與라 하고, 企業者側에서 보아 社會부담(Social charge)라고 하는 경우가 있다. 福利厚生費는 歐州諸國에 比하여 우리나라에서는 項目이 많지 않다. 그것은 歐州諸國에서 社會保障制度가 發達되어 있으므로 法定福利費가 많기 때문이다. 歐州諸國의 福利厚生費가 勞務費總額에서 차지 하는 比率을 보면 다음 第4表와 같다.

이와같이 歐州諸國에 있어서는 勞務費總額의 30%를 占할 만큼 높다. 그러나 그 內容은

第4表 歐州諸國에 있어서의 福利厚生費
(勞務費總額에서 차지하는 比率, 1955)

項 目	프랑스	西 獨	이탈리아	英 國	유 고
時間外勞動의 割増部分	2.8%	1.6%	1.0%	%	3.0%
보 너 스	1.2	2.2	5.7	0.4	5.6
小 計	4.0	3.8	6.7	0.4	8.6
現 物 給 與	1.1	0.3	1.3	0.1	0.5
休 日 給 與	4.6	6.4	6.5	5.7	5.9
社 會 保 障 釀 出 金	20.1	9.8	25.4	2.7	25.6
非 強 制 的 社 會 保 障	0.4	4.5	0.1	0.8	0
直 接 給 付	0.4	1.2	2.0	0.2	(7)
補 助 金	1.6	1.6	1.0	0.8	8.8
小 計	28.2	23.8	36.3	10.3	40.8
合 計	32.2%	27.6%	43.0%	10.7%	49.4%

法定福利費인 強制的社會保障釀出금이 大部分을 占하고 있음을 알수 있다. 英國의 福利厚生費가 적은것은 法定福利費가 極히 적기 때문이다⁽³⁵⁾.

3. 熟練勞動者의 諸標準

그 以下로는 如何한 勞動者라도 低下시켜서는 안될 最低賃金 내지 基礎賃金과, 熟練勞動者에게 支拂되는 것보다 높은 賃金과의 사이에는 本質的인 差異가 있는 것이다. 이 事情은 貧困防止를 위한 基礎賃金의 法定에 있어 有力한 論據를 주는 事項이며, 그에 의하여 國家의 規制는 容易하게 正當化될 것이다. 基礎 最低限 以上の 賃金에 對해서는 勞動者의 經濟狀態가 良好하니까 強制的인 規制는 必要하진 않다.

그러나 경우에 따라서는 熟練勞動者라 하더라도 勞動協約에 依하여 그 賃金を 充分히 規制하지 못하는 수가 있는 것이다.

어떤 產業에서는 熟練勞動者 및 不熟練勞動者의 賃金率을 決定하는데 控取防止의 目的으로 設置된 機關을 利用하는 것이 便利한 때가 많다.

끝으로 中裁裁判所는 產業平和를 유지하기 위하여 裁定을 주어 熟練勞動者 및 未熟練勞動者의 賃金率을 決定하는 일이 흔히 있는 것이다⁽³⁶⁾.

熟練勞動者에 대한 最低賃金이 決定되어 있는 곳에서는 그 基準이 흔히 未熟練勞動者에 대한 것과 다르다.

예컨대 「오스트라리아」에서는 個個의 工場이나 產業의 賃金支拂能力은 未熟練勞動者에 대한 基礎賃金의 決定에 있어서 종종 無視되기는 하지만, 個個產業의 번영이 其他 勞動者 賃金率決定에 있어서는 恒常 主要한 原因인 것이다. 그러나 이러한 率을 定하는데 있어 個個 雇傭主의 地位는 거의 또는 全然 考慮되지 않는다. 이러한 考慮를 함은 賃金의 標準化를 防害하며 雇傭主間의 不正競爭을 結果시켜 좋지 않은 것이다.⁽³⁷⁾

VI. 結 論

賃金이 勞動者에 對하여 절대적인 關心事인 所以는 그것이 勞動者에 대하여 유일 내지 重要한 收入手段이기 때문으로서 賃金의 水準이야말로 다른 무엇보다도 問題로 된다. 이들의 基準은 經營外的으로 決定되는 것으로 하고, 따라서 소위 一般賃率 내지 基礎賃率이

(35) 鄭守永著:「新勞務管理論」, 博英社, 1964, pp.183-184.

(36) 鈴木規一, Op. Cit., p.74.

(37) 黒川俊雄著:「最低金利論」, 青木書店, p.137.

라는 概念이 中心으로 되었으나, 그러나 우리나라와 같이 近代的勞働去來機構가 未成熟한 경우에는 一般賃率이란 것은 成立되어 있지 않고, 各個의 企業에서 그 企業의 支拂能力과 勞働力의 型態에 따르는 最低供給價格과를 兩限으로 하여 經營내적 勞使의 關係에 依하여 非社會的으로 決定된다. 따라서 우리나라에 있어서의 賃金管理의 中心問題는 諸外國의 경우와 같이 賃金形態에 關하는 管理에 있다고 말하기 보다는, 오히려 個別企業의 賃金水準과 그 個別的適用으로서의 基本給(個別賃率)의 管理에 있다고 할 수 있다.

最低賃金制라 함은 一般的으로 國家機關이 法的 強制力을 가지고 賃金의 最低限을 規制 하고 그 以下의 賃金을 支拂하여서는 안된다는 것을 規制하는 것을 말한다.

이같은 最低賃金制는 19世紀末 Newzealand 와 Australia 에서 最初로 實施된 後, 各國에서 그들의 特異한 歷史와 沿革을 통하여 採用 發展되어 現在로서는 42個國以上이 이 制度를 實施하기에 이른 것이다.

이와같이 最低賃金制를 實施하게 된 것은 經營主나 政府가 自進하여 最低賃金制를 制度化하고 實施하게 한 것이 아니라, 오로지 勞働者階級의 結合體인 勞動組合運動의 發展 結果로서 爭取한 것임에 틀림없을 것이다.

그리하여 그 結實을 國家權力에 依하여 各國에서 立法化 하게 된 것이다. 다시 말하면 勞動運動의 發展이 最低賃金의 制度化를 招來하게 하였다고 할 수 있다.

또 最低賃金制의 무엇보다도 重要的 目的은, 賃金支拂이 不當하게 低廉한 產業에 있어 勞働力의 價値를 제대로 賃金으로서 받게 하는데 있다. 이것은 물론 低賃金勞働者를 保護하는 苦汗勞動의 防止에 있고, 勞働者의 組織의 發展이나 產業平和의 促進 等은 副次的인 것으로 되어 있다.

一般的으로 主要한 最低賃金의 決定基準은 ①類似勞働者의 賃金(公正賃金基準), ②勞働者의 生計費, ③產業의 支拂能力 等 세가지가 있다는 것은 上述한 바와 같다.

勞働者의 生活에 必要한 費用을 最低賃金 決定의 基準이라고 하는것은, 最低賃金制가 勞働者의 生活安定을 目的으로 하는 것이기 때문이다. 1928年 I.L.O. 에 依한 商工業에 대한 最低賃金制度의 實施에 關한 勸告는 『賃金決定機關은 어떠한 경우일지라도, 關係되는 勞働者로 하여금 適當한 生活標準을 維持할 수 있도록 考慮하여야 한다』고 規定하고 1951年 農業部門에 대한 最低賃金制度實施에 關한 勸告에서도 同一한 內容으로 規定하고 있다.

또한 「아담 스미스」(A. Smith)나 「리카르도」(D. Ricardo) 그리고 「막스」(K. Marx)의 賃金 生産費說이나 勞働力價値說에 대하여 理論的인 根據도 이 生計費에 基礎를 두었다고 볼 수 있다.

그러므로 결국 最低賃金率을 決定하는 根本的 基準이 生計費 問題임이 틀림없다는 것을 우리는 단정할 수 있다.

그 다음의 基準으로서는 產業의 支拂能力이 問題되는 것으로, 이는 產業의 支拂能力을 超過하지 않는 範圍內에서 最低賃金을 決定하고자 하는 것이다. 產業의 支拂能力이란 個別企業支拂能力이 아니라 通常 事業의 支拂能力을 意味하는 것이다.

또한 產業의 支拂能力을 無視하고 最低賃金을 定한다면, 產業의 混亂과 마찰이 생기며 實效를 期할 수 없는 것이다. 1927年 I.L.O. 報告書에 決定의 基準으로서 產業의 支拂能力을 두는데 이것은 往往 法文에 明示되어 있지 않더라도 實際的으로는 常時 考慮하지 않으면 안된다고 생각한다.

따라서 最低賃金의 決定方法으로서 外國法制에 依하면 ①賃金委員會 方式 ②仲裁裁判所 方式 ③法定最低賃金方式 ④團體協約의 一般的 適用 方式等 넷으로 나눌 수 있는바, 어느 경우나 適正 賃金의 公正을 基하기 위하여 政府, 經營主, 勞動者 三者가 共히 同一한 比率에 依해 構成되어야 할 것이다.

韓國의 實情은 勤勞基準法 第34條와 第35條에서 最低賃金에 關한 事項을 약간 찾아볼 수 있으나, 現實로서 I.L.O에서 約定하고 있는 最低賃金制를 實施하지 못하고 있다.

끝으로 勞總을 비롯하여 關係部當事者들은 早速한 時日內에 政府로 하여금 I.L.O에 加入케 함은 물론, 最低賃金制의 實施를 促進하는 運動을 展開하여야 할 것이다.