



※ 동 보도자료는 2021년 5월 10일(월) 조간부터 보도하여 주시기 바랍니다.  
(인터넷·방송은 5월 9일(일) 12시 이후 사용 바랍니다.)

배포일시	2021. 5. 9(일)	담당부서	경제조사본부 임금·HR정책팀
홍보팀	02-3270-7314 02-3270-7355	문의	김선애 임금·HR정책팀장 (02-3270-7454)

## 경총 「2021년 임금조정과 기업 임금정책에 대한 경영계 권고」 발표

- 고임금 대기업의 2021년 임금 인상은 최소 수준으로 시행, 실적이 좋은 기업도 고정급 인상이 아닌 일시적 성과급 형태로 보상
- 여력이 있는 기업은 가능한 재원을 고용 확대 및 중소기업의 경영여건 개선에 적극 활용
- 연공 중심의 임금체계를 직무·성과 중심의 임금체계로 개편토록 노력

- 5월 7일 한국경영자총협회(회장 손경식)는 「2021년 임금조정과 기업 임금 정책에 대한 경영계 권고」 를 회원사에 송부했다. 이날 권고는 코로나19로 인한 경기 회복의 불확실성과 청년실업 심화, 부문별 격차 확대 등 최근 우리경제의 제반 여건을 감안해 ‘고용 확대’, ‘사회적 격차 해소’와 ‘공정한 보상체계 구축’에 초점을 두었다.
- 경총은 우선 고임금 대기업은 2021년 임금 인상을 필요 최소한의 수준으로 시행해 줄 것을 권고했다. 실적이 좋은 기업도 기본급 같은 고정급 인상은 최소화 하고, 일시적 성과급 형태로 근로자에게 보상할 것을 요청했다.
- 올해 임금조정 기본원칙에 대해 경총은 지난해 코로나19 등 경기 충격에 대한 회복세가 업종규모별로 큰 차이를 보이고 있는 상황이며, 이미 임금수준이 높은 대기업 고임근로자의 지나친 임금인상은 중소기업이나 취약계층에게 상대적 박탈감을 주고 사회적 갈등을 초래할 수 있다는 점을 고려했다고 강조 하였다. 지난해 좋은 실적을 거둔 기업이 근로자들에게 보상하는 것 자체는 문제가 없지만, 우리나라의 연공급 임금체계 특성 등을 고려할 때 이 역시 일시적 성과급 형태로 보상할 것을 권고하였다.

※ 우리나라 대기업(500인 이상 규모) 근로자의 월(月) 평균임금은 6,097달러(ppp기준, '17년)로 일본 대비 48.6%, 미국 대비 21.2%, 프랑스 대비 13.5% 높은 수준

※ 각 국가의 경제 수준을 고려한 임금을 비교할 수 있는 1인당 GDP대비 임금 수준 (500인 이상 규모)도 우리나라가 190.8%(2017년)로, 이는 미국(100.7%, '15년), 일본 (113.7%, '17년), 프랑스(155.2%, '15년)보다 크게 높음. <별첨 참조>

■ 또한 경총은 여력이 있는 기업의 경우, 확보 가능한 재원을 임금 인상보다는 고용 확대 및 중소기업의 경영여건 개선에 적극 활용해 줄 것을 권고하였다.

○ 경총은 현재 우리 노동시장은 민간기업 고용 부진이 장기간 이어지고 있고, 특히 우리의 미래를 짊어지고 갈 청년층의 실업이 심각한 상황이라고 우려하였다. 또한 노동시장내 임금근로조건 격차도 해소되지 않고 있다고 설명하였다. 이에 이미 임금수준이 높고 지불 여력이 있는 기업에서 임금 인상을 자제하고, 그 재원으로 일자리 창출과 중소기업사를 위해 활용한다면 기업의 사회적 책임을 다하는 ESG경영을 활성화하고, 나아가 사회통합의 기반을 마련하는데 큰 보탬이 될 것이라고 강조하였다.

※ 우리나라 5~9인 사업장 근로자 월 평균임금을 100으로 봤을 때, 500인 이상 사업장 근로자 월 평균임금은 199.1(일본 129.6, 미국 154.2, 프랑스 157.7) <별첨 참조>

■ 이 밖에도 공정하고 유연한 노동시장 구축을 위해 우리 기업의 임금체계를 기존 연공중심 임금체계에서 일의 가치와 개인의 성과, 기업 실적을 반영하는 직무성과중심 임금체계로 개편할 것을 요청하였다. 특히 경총은 우리 기업들이 공정하고 합리적인 보상체계를 마련하는데 어려움이 없도록 임금체계 변경 절차의 경직성 해소 등 관련 제도 개선을 위한 적극적인 정책건의 활동을 전개해 나갈 것이라고 강조하였다.

○ 또한 경총은 「기업 임금체계 개편의 기본원칙\*」을 권고문과 함께 기업에 송부하였다.

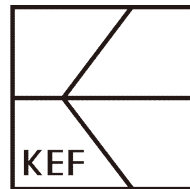
\* 임금체계 개편 기본 원칙 : ① 인건비 총액은 임금체계 개편 전후 동일 수준 유지, ② 과도한 연공성 해소, ③ 기본급 결정 기준을 일의 가치에 중점, ④ 개인의 성과와 기업의 실적을 반영, ⑤ 임금 구성 단순화 (첨부2 참조)

■ 경총 류기정 전무는 “코로나19 이후 심화된 경제 및 노동시장 환경의 불확실성을 고려할 때, 이미 높은 국내 대기업 임금수준을 더 높이는 것보다는 고용을 확대하고, 직무성과중심 보상체계를 구축하여 공정한 노동시장을 조성하는 것이 더욱 시급하다고 판단하여 올해 우리 기업들의 임금조정 및 임금정책 방향을 권고하게 되었다”고 강조하였다.

※ 첨부 : 1. 2021년 임금조정과 기업 임금정책에 대한 경영계 권고(3p)

2. 기업 임금체계 개편의 기본원칙(2p)

※ 별첨 : 우리나라와 주요국의 기업 규모별 임금수준 국제비교(4p). 끝.



**한국경영자총협회**

04110 서울특별시 마포구 백범로 88 경총회관  
88 Baekbeom-ro, Mapo-gu, Seoul, 04110 Korea  
t. 02 3270 7300 w. www.kef.or.kr

## 첨부1

### 2021년 임금조정과 기업 임금정책에 대한 경영계 권고

최근 우리 경제는 전년의 부진에서 벗어나 수출을 중심으로 회복의 조짐을 보이고 있습니다. 그러나 코로나19 여파로 소비, 고용의 회복세가 아직 미미하고, 바이러스 재확산에 대한 불확실성이 높아 경기 회복을 낙관하기는 어려운 상황입니다. 특히 청년층 체감실업률은 25.4%(21.3월 기준)로 우리나라 젊은이 4명 중 1명이 사실상 실업 상태에 처해 있고, 코로나19 이후 회복 속도와 크기가 업종별, 규모별로 차별화되는 불균형 회복도 심화되고 있습니다.

이런 상황에서 최근 IT업종을 중심으로 일부 대기업에서 높은 수준으로 임금을 인상하고 있습니다. 좋은 실적을 거둔 기업이 근로자에게 보상하는 것 자체는 문제가 되지 않습니다만, 작금의 우리 노동시장 상황을 볼 때 이 역시 적정 수준에서 자제할 필요가 있습니다. 이미 임금수준이 높은 고임금 대기업의 지나친 임금인상은 중소기업이나 취약계층에게 상대적 박탈감을 키우고 고용에도 악영향을 미칠 우려가 있기 때문입니다. 과도한 임금인상 보다는 고용을 확대하고 기업의 사회적 책임을 다하는 등 ESG경영을 추진해야 할 때입니다. 또한 근본적으로는 근속기간에 따라 주로 임금이 결정되는 연공형 임금체계를 일의 가치와 성과에 기반한 직무·성과중심 임금체제로 개편하여 보상의 공정성을 제고해야 합니다.

이러한 제반 여건을 감안할 때, 올해 우리 기업들의 임금정책은 고용을 확대하고 사회적 격차를 해소하며, 공정한 보상체계를 구축하는 데 초점을 두어야 할 것입니다. 이에 경총은 2021년 임금조정과 기업 임금정책에 대해 다음과 같이 권고하오니, 적극 반영해 주시기 바랍니다.

- 다 음 -

첫째, 고임금 대기업의 2021년 임금 인상은 필요 최소한의 수준으로 시행한다. 실적이 좋은 기업도 기본급 같은 고정급 인상은 최소화하고, 일시적 성과급 형태로 근로자에게 보상할 수 있도록 한다.

올해 고임금 대기업의 임금인상은 가급적 최소 수준으로 시행하는 것을 원칙으로 한다. 지난해 경기 충격에 대한 회복세가 업종·규모별로 큰 차이를 보이고 있는 상황에서 대기업 고임근로자의 지나친 임금인상은 중소기업이나 취약계층에게 상대적 박탈감을 주고, 격차 확대에 의한 사회적 갈등을 초래할 수 있다. 다만, 지난해 높은 실적을 거둔 기업은 고정급 인상이 아닌 일시적 성과급 형태로 근로자에게 보상하도록 한다. 좋은 실적을 거둔 기업이 근로자들에게 성과 보상을 하는 것 자체는 문제가 없지만, 연공급 비중이 높은 우리나라 임금체계 특성상, 기본급 등 고정급 인상을 통한 성과 보상은 향후 경기 변동시 기업의 유연한 대응을 어렵게 하고 일자리 창출에도 부정적 영향을 미칠 수 있기 때문이다. 성과급 지급 시 공정하고 투명한 지급기준을 마련하여 합리적으로 시행될 수 있도록 하여야 할 것이다.

둘째, 여력이 있는 기업의 경우, 확보 가능한 재원을 임금인상보다는 고용 확대 및 중소기업의 경영여건 개선에 적극 활용할 것을 권고한다.

현재 우리 노동시장은 민간기업 고용 부진이 장기간 이어지고 있고, 특히 우리의 미래를 짊어지고 갈 청년층의 실업이 심각한 상황이다. 또한 우리 노동시장내 임금·근로조건 격차가 해소되지 않고 있다. 이에 이미 임금 수준이 높고 지불 여력이 있는 기업에서 임금 인상을 자제하고, 그 재원으로 일자리 창출과 중소기업의 경영여건을 위해 활용한다면 기업의 사회적 책임을 다하는 ESG경영을 활성화하고, 나아가 사회통합의 기반을 마련하는데 큰 보탬이 될 것이다.

셋째, 공정하고 유연한 노동시장 조성을 위해 연공중심의 임금체계를 직무·성과중심의 임금체제로 개편하도록 노력한다.

현행 연공급형 임금체계는 생산성과 연계되지 않은 획일적이고 사전적인 임금 결정으로 근로자의 동기부여가 어려우며, 임금 배분의 공정성을 훼손하고 고용의 경직성을 심화시키는 등 다양한 문제점을 내포하고 있다. 특히 연공급은 지난해처럼 경영환경의 불확실성이 극대화된 상황에서 우리 기업들의 유연하고 신속한 대응을 어렵게 만드는 주된 요인으로 작용한다. 일의 가치와 개인의 성과, 기업의 실적을 반영하는 직무·성과중심 임금체계로의 개편은 기업의 지속 가능한 성장과 공정하고 유연한 노동시장으로 나아가기 위한 첫걸음이다. 근로자 고용안정과 일자리 창출이라는 시대적 과제 해결을 위해서라도 임금체계 개편은 조속히 추진되어야 한다. 경총은 우리 기업들이 공정하고 합리적인 보상체계를 마련하는데 어려움이 없도록 임금체계 변경 절차의 경직성 해소 등 관련 제도 개선을 위한 적극적인 정책건의 활동을 전개해 나갈 것이다.

<끝>

“공정하고 유연한 노동시장 구축을 위해 우리 기업의 임금체계를 일의 가치와 개인의 성과, 기업 실적을 반영하는 직무·성과중심 임금체계로 개편한다.”

**< 임금체계 개편 기본 원칙 >**

- ① 인건비 총액은 임금체계 개편 전후 동일 수준 유지
- ② 과도한 연공성 해소
- ③ 기본급 결정 기준을 일의 가치에 중점
- ④ 개인의 성과와 기업의 실적을 반영
- ⑤ 임금 구성 단순화

**1 인건비 총액은 임금체계 개편 전후 동일 수준 유지**

- **(개편방향)** 임금체계 개편 목적은 인건비 절감이 아닌 임금배분의 공정성 제고와 생산성 향상, 경영환경 변화에 대한 유연한 대응에 있음을 명확히 할 수 있도록 임금체계 개편 후 전체 인건비 총액이 하락하지 않도록 설계
  - ⇒ 임금체계 개편 전과 유사한 실적을 달성하였을 경우 전체 보상이 유사한 수준으로 이루어질 수 있도록 개편

**2 과도한 연공성 해소**

- **(개편방향)** 기본급 조정방식으로 근속에 따른 자동호봉승급제를 적용하고 있을 경우 이를 폐지하거나 최소화하고, 인사관리 측면에서도 근속이 아닌 직무와 성과중심 인사관리 체계로 개편하여 과도한 연공성을 해소할 필요
  - ⇒ 호봉제 폐지로 절감되는 인건비는 성과에 따라 근로자에게 배분

### **3 기본급 결정 기준을 일의 가치에 중점**

- **(개편방향)** 일의 가치와 난이도에 따라 기본급을 결정하는 직무중심 임금 체계로의 개편을 통해 직무가치가 높고 어려운 일에는 상대적으로 높은 기본급을 설정하고, 직무가치가 낮고 쉬운 일에는 낮은 기본급을 설정하여 공정성·합리성 제고
- ⇒ 세밀한 직무급 적용이 어려운 경우에도 기업 상황에 따라 직무가치를 고려하여 기본급을 차등 설정

### **4 개인의 성과와 기업의 실적을 반영**

- **(개편방향)** 기업의 실적과 개인의 성과를 총보상에 반영 함으로써 임금 결정 과정의 투명성·합리성을 제고하고, 경기변동에 유연하게 대응할 수 있도록 할 필요
- ⇒ 근로자의 수용성을 높일 수 있도록 평가의 투명성과 합리성을 제고하고, 특히 성과측정이 공정하고 투명하게 이루어질 수 있는 제도 마련

### **5 임금 구성 단순화**

- **(개편방향)** 임금 구성항목은 기본급, 법정수당, 성과인센티브를 중심으로 최대한 단순하게 구성
- ⇒ 임의수당은 개인별 차등이 반드시 필요한 수당만 존속하고 지급 목적과 형태 등을 감안하여 기본급과 성과급으로 전환





1 대기업(500인 이상) 임금수준 국제비교

▶ 우리나라 대기업(500인 이상)의 월 평균임금은 절대적 수준이나 1인당 GDP 대비 수준 모두 주요국(日, 美, 佛)보다 높음.

가. 절대적 수준

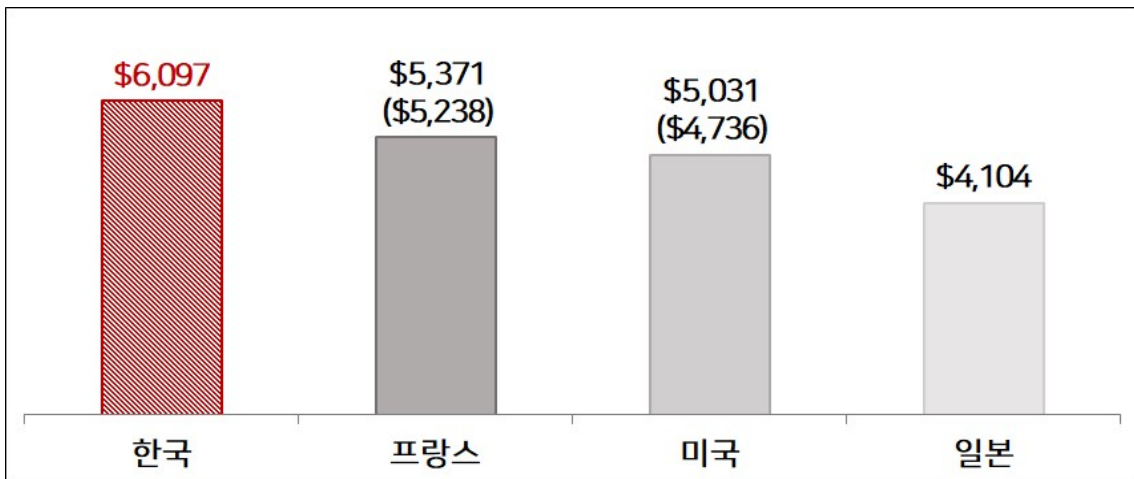
- 우리나라 대기업(500인 이상)의 근로자 월 평균임금은 일본, 미국, 프랑스의 동일규모 기업 근로자보다 13.5~48.6% 높은 수준
  - 우리나라 500인 이상 사업장 근로자의 월 평균임금은 6,097달러(ppp 기준, 2017년)로 일본 대비 48.6%, 미국 대비 21.2%, 프랑스 대비 13.5% 높은 수준

< 표 1. 주요국의 월 평균임금 수준(500인 이상 규모) 비교(2017) >

구분	한국	일본	미국	프랑스	각 국가 대비 한국 수준		
					일본	미국	프랑스
월 평균 임금	6,097달러	4,104달러	5,031달러 (4,736달러)	5,371달러 (5,238달러)	148.6%	121.2% (128.7%)	113.5% (116.4%)

주 : 1. OECD에서 제공하는 PPP데이터를 사용하여 달러로 변환하여 적용(2018.12.5. 기준)  
 2. 원 보고서(한국노동연구원)에서는 미국과 프랑스는 2015년 기준. 따라서 미국과 프랑스는 원 보고서의 2015년 기준 월평균 임금에 경총이 해당 국가의 2016~2017년 중위임금 상승률을 적용하여 2017년 월 평균임금을 추정한 값이며, 괄호 안은 원 보고서에 기재된 2015년 수치  
 자료 : OECD ; 대·중소기업 간 임금격차 국제 비교 및 시사점(한국노동연구원 임금정보브리프, 2018.12) 재가공

< 그림 1. 주요국의 월 평균임금 수준(500인 이상 규모) 비교(2017) >



주석 및 자료출처 : <표 1> 과 동일

## 나. 1인당 GDP 대비 수준\*

\* 근로자 1인당 월 평균임금 × 12 ÷ 당해연도 1인당 GDP

○ (각 국가의 경제수준을 고려한 임금수준) 1인당 GDP 대비 우리나라 대기업 (500인 이상) 근로자 연간 평균임금은 일본, 미국, 프랑스의 동일규모 기업 근로자보다 35.6~90.1%p 높은 수준

- 우리나라 500인 이상 사업장 근로자의 연간 평균임금은 1인당 GDP 대비 190.8% 수준(2017년). 이는 미국(100.7%, 2015년), 일본(113.7%, 2017년), 프랑스(155.2%, 2015년)보다 월등히 높은 수준

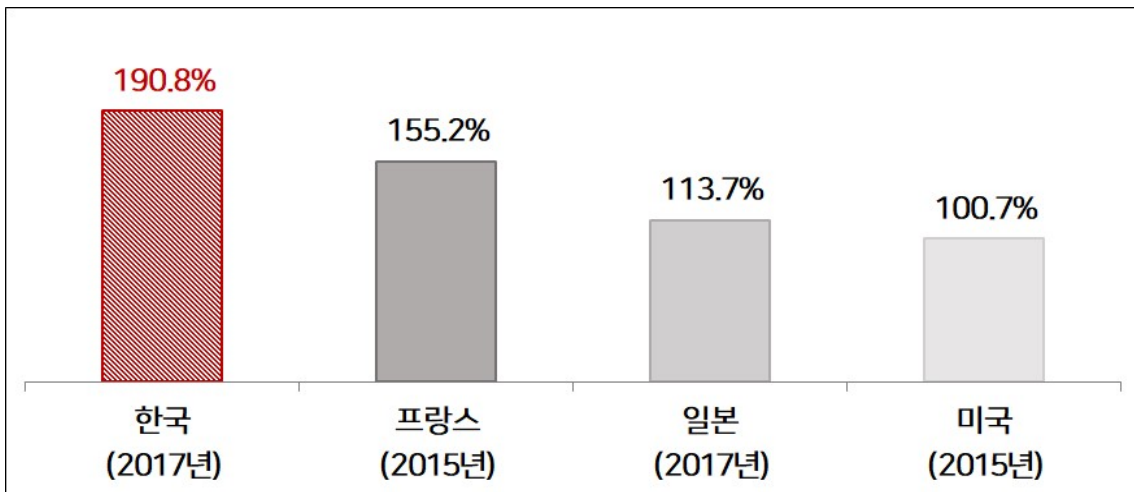
< 표 2. 주요국의 1인당 GDP 대비 연간 평균임금 수준(500인 이상 규모) 비교 >

구분	한국(2017)	일본(2017)	미국(2015)	프랑스(2015)
1인당 GDP 대비	190.8%	113.7%	100.7%	155.2%

주 : OECD에서 제공하는 PPP데이터를 사용하여 달러로 변환하여 적용(2018.12.5. 기준)

자료 : 대-중소기업 간 임금격차 국제 비교 및 시사점(한국노동연구원 임금정보브리프, 2018.12)

< 그림 2. 주요국의 1인당 GDP 대비 연간 평균임금 수준(500인 이상 규모) 비교 >



주석 및 자료출처 : <표 2> 과 동일

## 2 규모별 임금격차

- ▶ 우리나라 대기업(500인 이상)의 월 평균임금은 5~9인 대비 약 2배 수준. 우리나라의 기업 규모별 임금격차는 모든 규모에서 주요국(日, 美, 佛)에 비해 크게 나타나며, 특히 대기업(500인 이상)에서 월등히 크게 나타남.

### 가. 우리나라 사업장 규모별 임금격차

- 우리나라 대기업(500인 이상)의 월 평균임금은 5~9인 대비 약 2배 수준
  - 5~9인 사업장 근로자 월 평균임금을 100으로 봤을 때, 10~99인 사업장 근로자 월 평균임금은 115.9, 100~499인 사업장 근로자 월 평균임금은 139.9, 500인 이상 사업장 근로자 월 평균임금은 199.1

< 표 3. 우리나라의 사업장 규모별 월 평균임금 수준 및 격차 비교(2019) >

구분	5~9인	10~99인	100~499인	500인 이상
월 평균임금	2,858천원 (100.0)	3,311천원 (115.9)	3,997천원 (139.9)	5,690천원 (199.1)

주 : ( )안은 5~9인 사업장 대비 임금수준  
 자료 : 2019년 고용형태별근로실태조사 원자료, 고용노동부

### 나. 기업 규모별 임금격차 국제비교

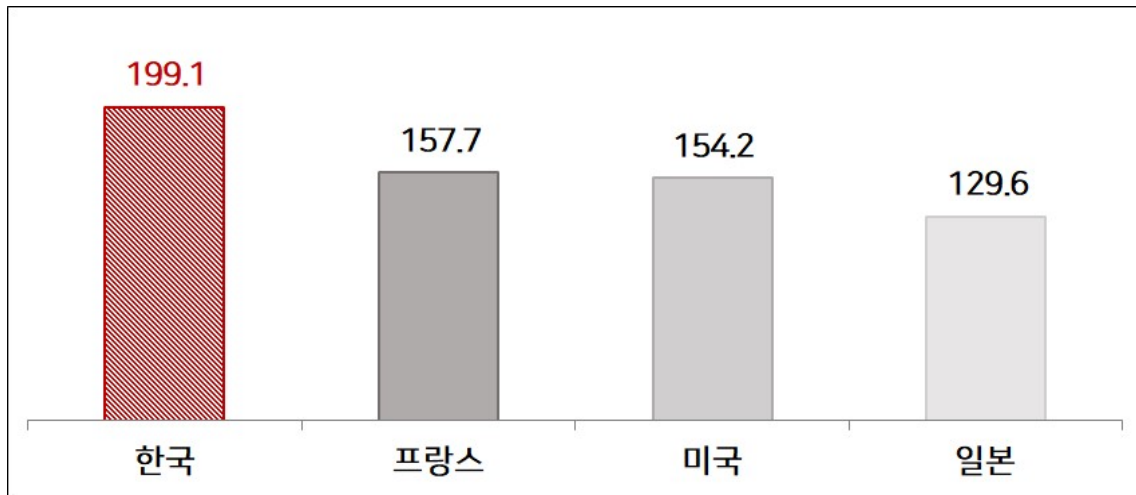
- 기업 규모별 월 평균임금 국제비교 시, 우리나라는 모든 규모에서 주요국에 비해 임금격차가 큰 것으로 나타남. 특히 대기업(500인 이상)은 5~9인 기업 근로자 월 평균임금을 100으로 볼 때, 우리나라가 199.1로 일본(129.6), 미국(154.2), 프랑스(157.7)보다 월등히 높음.

< 표 4. 주요국의 규모별 월 평균임금 격차 비교(5~9인 대비) >

구분	한국	일본	미국	프랑스
5~9인	100	100	100	100
10~99인	115.9	108.6	112.3	105.5
100~499인	139.9	113.9	131.2	125.4
500인 이상	199.1	129.6	154.2	157.7

주 : 한국은 2019년, 일본은 2017년 미국과 프랑스는 2015년 기준. 절대금액 국제비교와는 달리, 각 국가의 규모별 임금격차는 단기간에 크게 변화하지 않으므로 최근 자료로 변환이 가능한 한국을 제외하고는 원 보고서(한국노동연구원)의 규모별 임금 격차를 그대로 차용함.  
 자료 : 2019년 고용형태별근로실태조사 원자료, 고용노동부 ; 대·중소기업 간 임금격차 국제 비교 및 시사점(한국노동연구원 임금정보브리프, 2018.12) 재가공

< 그림 3. 주요국의 대기업(500인 이상) 월 평균임금 격차 비교(5~9인 대비) >



주석 및 자료출처 : <표 4> 과 동일

