
중소기업 고용 애로 실태 및 최저임금 의견 조사

2022. 05.

목 차

I 조사 개요

1. 조사 배경	1
2. 조사 개요	1
3. 조사 내용	1
4. 응답기업 특성	2

II 조사 결과

1. 코로나19 이전 대비 현재 경영·고용 여건	3
2. 현재 대비 올해 및 내년 경영·고용 여건 전망	4
3. 2021년 및 2022년 신규채용(고용규모 확대) 여부	5
4. 신규채용이 없었던 이유	6
5. 임금 지급의 어려움 여부	7
6. 2021년 대비 2022년 근로자 임금 평균 인상률	8
7. 최근 3년간 인건비 증가시 대응방법	9
8. 현재 경영상황 대비 올해 최저임금 수준 적정성	10
9. 경영상황 감안 2023년 최저임금 적정 변동 수준	11
10. 2023년 최저임금 감내 수준 이상 인상 시 대응방법	12
11. 최저임금 구분 적용 필요 여부	13
12. 최저임금 구분 적용 시 합리적 기준(복수응답)	14
13. 기타 고용애로 및 최저임금 관련 건의사항 및 의견	15

I

조사 개요

1. 조사 배경

- 코로나19 팬데믹 장기화와 원자재 가격 급등으로 인한 중소기업 현장의 어려움을 파악하기 위해 중소기업 고용상황의 애로 실태를 조사하여 정부의 중소기업 지원 및 최저임금 결정 대응 등에 활용할 기초자료 수집

2. 조사 개요

■ 조사 대상	종사자수 300인 이하 중소기업
■ 조사 규모	600개사
■ 조사 방법	전화조사
■ 표본 오차	95% 신뢰수준에서 $\pm 3.99\%p$
■ 조사 기간	5월 4일부터 5월 16일까지(13일 간)
■ 조사 기관	주식회사 리서치림

3. 조사 내용

- 코로나19 이전 대비 현재 경영·고용 여건
- 현재 대비 올해 및 내년 경영·고용 여건 전망
- 2021년 및 2022년 신규채용(고용규모 확대) 여부
- 신규채용이 없었던 이유
- 임금 지급의 어려움 여부
- 2021년 대비 2022년 근로자 임금 평균 인상률
- 최근 3년간 인건비 증가시 대응방법
- 현재 경영상황 대비 올해 최저임금 수준 적정성
- 경영상황 감안 2023년 최저임금 적정 변동 수준
- 2023년 최저임금 감내 수준 이상 인상 시 대응방법
- 최저임금 구분 적용 필요 여부
- 최저임금 구분 적용 시 합리적 기준
- 기타 고용애로 및 최저임금 관련 건의사항 및 의견

4. 응답기업 특성

(단위: %)

구 분		사례수	비율
전 체		(600)	100.0
주업종	제조업	(300)	50.0
	서비스업	(300)	50.0
종사자 규모	10명 미만	(180)	30.0
	10명 이상~30명 미만	(180)	30.0
	30명 이상~100명 미만	(120)	20.0
	100명 이상~300명 이하	(120)	20.0

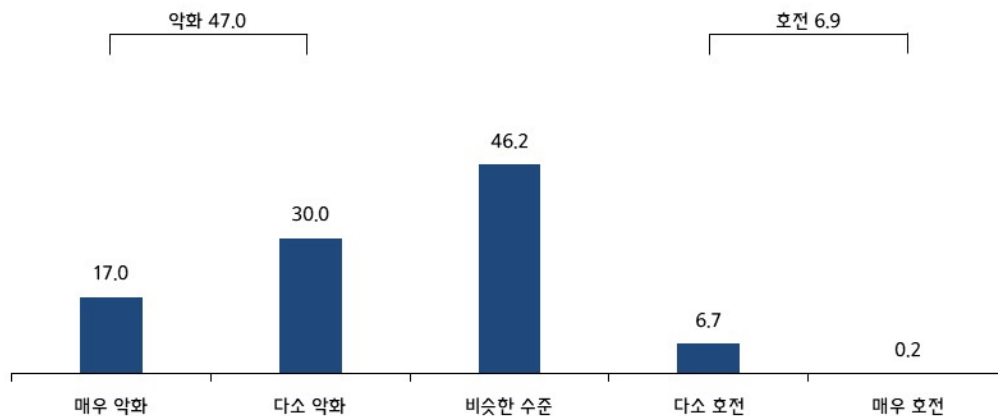
Ⅱ 조사 결과

1. 코로나19 이전 대비 현재 경영·고용 여건

- 코로나19 발생 이전 대비 현재 회사의 경영·고용 여건이 ‘악화’(매우 악화 17.0% + 다소 악화 30.0%)되었다는 응답은 47.0%인 반면, ‘호전’(매우 호전 0.2% + 다소 호전 6.7%)되었다는 응답은 6.8%에 불과함
- 코로나19 발생 이전 대비 현재 회사의 경영·고용 여건이 ‘악화’ 되었다는 응답 비율은 종사자 규모별로 ‘10명 미만’(53.9%) 중소기업에서 상대적으로 높게 나타남

〈그림 1〉 코로나 이전 대비 현재 경영·고용 여건

(base: 전체, 단위: %)



〈표 1〉 코로나 이전 대비 현재 경영·고용 여건

(base: 전체, 단위: %)

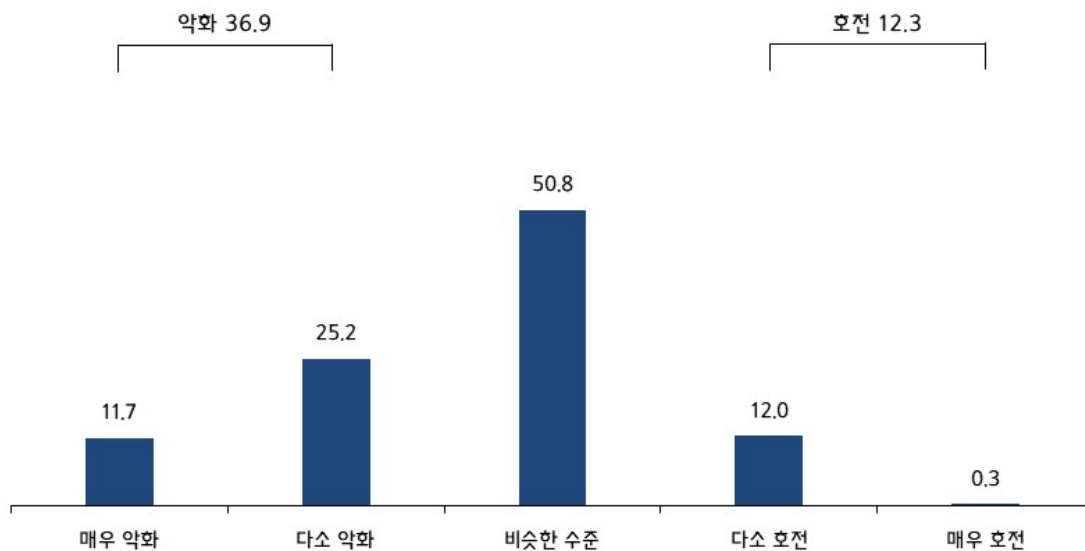
구 분		사례수	매우 악화	다소 악화	악화	비슷한 수준	다소 호전	매우 호전	호전
전 체		(600)	17.0	30.0	47.0	46.2	6.7	0.2	6.9
주업종	제조업	(300)	16.3	32.0	48.3	49.0	2.3	0.3	2.7
	서비스업	(300)	17.7	28.0	45.7	43.3	11.0	0.0	11.0
종사자 규모	10명 미만	(180)	20.6	33.3	53.9	41.7	4.4	0.0	4.4
	10명~30명 미만	(180)	17.8	29.4	47.2	47.8	4.4	0.6	5.0
	30명~100명 미만	(120)	15.0	25.8	40.8	50.8	8.3	0.0	8.3
	100명~300명 이하	(120)	12.5	30.0	42.5	45.8	11.7	0.0	11.7

2. 현재 대비 올해 및 내년 경영·고용 여건 전망

- 현재 대비 올해 및 내년의 회사 경영·고용 여건 전망에 대해 36.9%는 ‘악화’(매우 악화 11.7% + 다소 악화 25.2%)될 것이라고 응답한 반면, ‘호전’(매우 호전 0.3% + 다소 호전 12.0%)될 것이라는 응답은 12.3%임
- 올해 및 내년 회사 경영·고용 여건이 ‘악화’될 것이라 전망한 응답 비율은 주업종별로는 ‘제조업’(45.0%)이 ‘서비스업’(28.7%)보다 높았으며, 종사자 규모별로 볼 때 ‘종사자수가 적을수록’(28.3% → 30.8% → 39.4% → 43.9%) 악화될 것이라고 전망하는 비율이 높음

〈그림 2〉 현재 대비 올해 및 내년 경영·고용 여건 전망

(base: 전체, 단위: %)



〈표 2〉 현재 대비 올해 및 내년 경영·고용 여건 전망

(base: 전체, 단위: %)

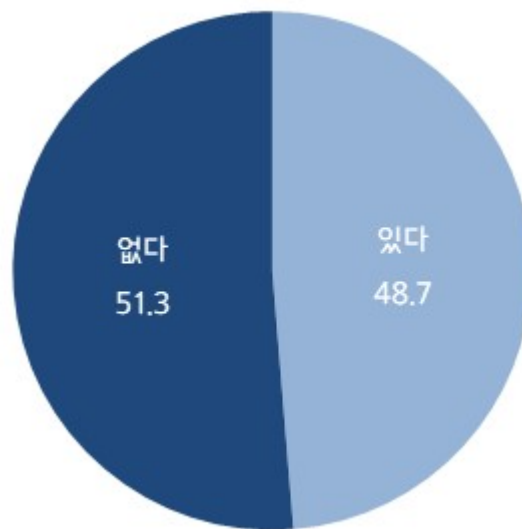
구 분		사례수	악화		비슷한 수준	호전		호전	
			매우 악화	다소 악화		다소 호전	매우 호전		
전 체		(600)	11.7	25.2	36.9	50.8	12.0	0.3	12.3
주업종	제조업	(300)	15.0	30.0	45.0	49.0	5.3	0.7	6.0
	서비스업	(300)	8.3	20.3	28.7	52.7	18.7	0.0	18.7
종사자 규모	10명 미만	(180)	15.0	28.9	43.9	47.2	8.9	0.0	8.9
	10명~30명 미만	(180)	12.8	26.7	39.4	48.9	11.1	0.6	11.7
	30명~100명 미만	(120)	8.3	22.5	30.8	55.0	14.2	0.0	14.2
	100명~300명 이하	(120)	8.3	20.0	28.3	55.0	15.8	0.8	16.7

3. 2021년 및 2022년 신규채용(고용규모 확대) 여부

- 2021년과 2022년에 고용규모를 확대하는 신규채용이 있었는지 조사한 결과, 절반 이상의 중소기업에서 신규채용이 '없다'(51.3%)고 응답하였으며, 48.7%는 신규채용이 '있다'고 응답함
- 신규채용이 '있다'는 응답 비율은 종사자 규모별 '종사자수가 많을수록'(31.7% → 49.4% → 55.0% → 66.7%) 높게 나타남

〈그림 3〉 2021년 및 2022년 신규채용(고용규모 확대) 여부

(base: 전체, 단위: %)



〈표 3〉 2021년 및 2022년 신규채용(고용규모를 확대) 여부

(base: 전체, 단위: %)

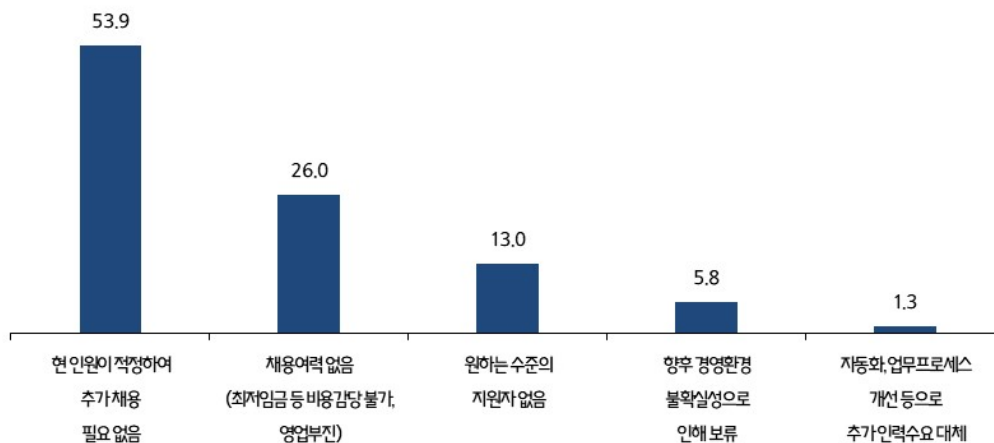
구 분		사례수	있다	없다
전 체		(600)	48.7	51.3
주업종	제조업	(300)	47.0	53.0
	서비스업	(300)	50.3	49.7
종사자 규모	10명 미만	(180)	31.7	68.3
	10명~30명 미만	(180)	49.4	50.6
	30명~100명 미만	(120)	55.0	45.0
	100명~300명 이하	(120)	66.7	33.3

4. 신규채용이 없었던 이유

- 2021년과 2022년 신규채용이 없는 기업(n=308)의 절반 이상인 53.9%가 ‘현 인원이 적정하여 추가 채용 필요 없다’고 응답하였으며, 다음으로 ‘채용여력 없음(최저임금 등 비용 감당 불가, 영업부진)’(26.0%), ‘원하는 수준의 지원자 없음’(13.0%) 등의 순으로 나타남
- ‘채용여력 없음’에 대한 응답 비율은 주업종별 ‘서비스업’(28.9%), 종사자 규모별 ‘10명 미만’(39.0%) 중소기업에서 상대적으로 높게 나타남

〈그림 4〉 신규채용이 없었던 이유

(base: 2021년 및 2022년 신규채용 없는 기업, 단위: %)



〈표 4〉 신규채용이 없었던 이유

(base: 2021년 및 2022년 신규채용이 없는 기업, 단위: %)

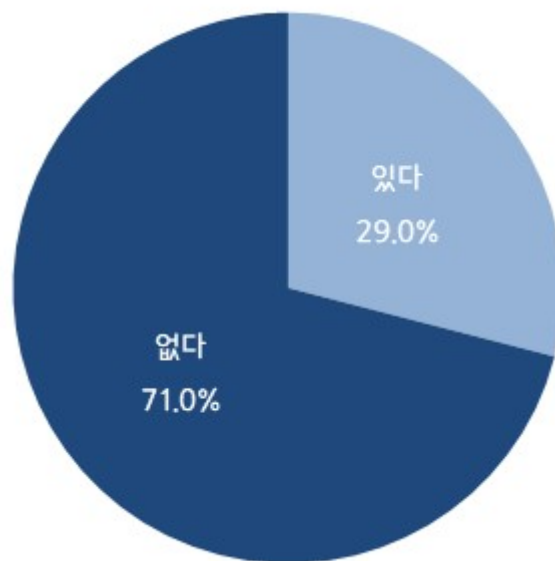
구 분		사례수	현 인원이 적정하여 추가 채용 필요 없음	채용여력 없음 (최저임금 등 비용감당 불가, 영업부진)	원하는 수준의 지원자 없음	향후 경영환경 불확실성으로 인해 보류	자동화, 업무프로세스 개선 등으로 추가인력수요 대체
전 체		(308)	53.9	26.0	13.0	5.8	1.3
주업종	제조업	(159)	54.1	23.3	17.6	3.8	1.3
	서비스업	(149)	53.7	28.9	8.1	8.1	1.3
종사자 규모	10명 미만	(123)	43.1	39.0	12.2	4.9	0.8
	10명~30명 미만	(91)	57.1	20.9	13.2	6.6	2.2
	30명~100명 미만	(54)	61.1	11.1	16.7	9.3	1.9
	100명~300명 이하	(40)	70.0	17.5	10.0	2.5	0.0

5. 임금 지급의 어려움 여부

- 임금을 지급하는데 어려움이 있는지에 대해 10개 중 3개 기업 정도(29.0%)가 어려움이 '있다'고 응답하였으며, 어려움이 '없다'는 응답은 71.0%임
- 임금 지급에 어려움이 '있다'는 응답 비율은 종사자 규모별로 '종사자수가 적을수록' (10.8% → 25.8% → 33.3% → 38.9%) 높게 나타남

〈그림 5〉 임금 지급의 어려움 여부

(base: 전체, 단위: %)



〈표 5〉 임금 지급의 어려움 여부

(base: 전체, 단위: %)

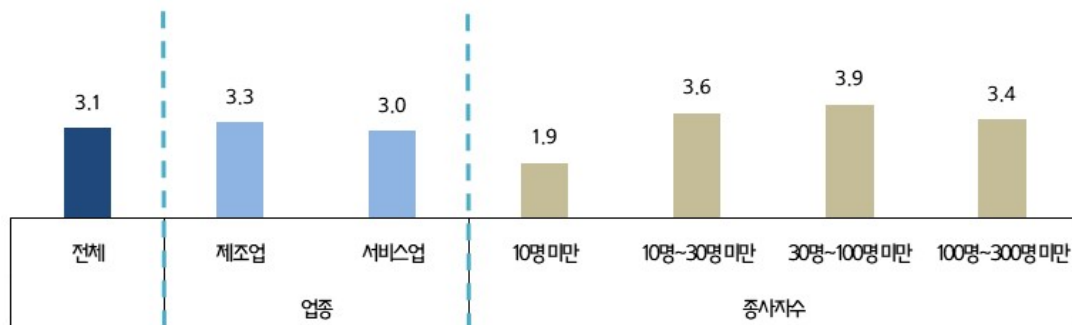
구 분		사례수	있다	없다
전 체		(600)	29.0	71.0
주업종	제조업	(300)	27.3	72.7
	서비스업	(300)	30.7	69.3
종사자 규모	10명 미만	(180)	38.9	61.1
	10명~30명 미만	(180)	33.3	66.7
	30명~100명 미만	(120)	25.8	74.2
	100명~300명 이하	(120)	10.8	89.2

6. 2021년 대비 2022년 근로자 임금 평균 인상률

- 2021년 대비 2022년의 근로자 임금 평균 인상률은 3.1%로 조사되었으며, 제조업이 3.3%, 서비스업은 3.0%로 나타남
- 종사자 규모별 '10명 미만'의 임금 평균 인상률은 1.9%로 다른 계층보다 상대적으로 낮은 인상률을 보임

〈그림 6〉 2021년 대비 2022년 근로자 임금 평균 인상률

(base: 전체, 단위: %)



〈표 6〉 2021년 대비 2022년 근로자 임금 평균 인상률

(base: 전체, 단위: %)

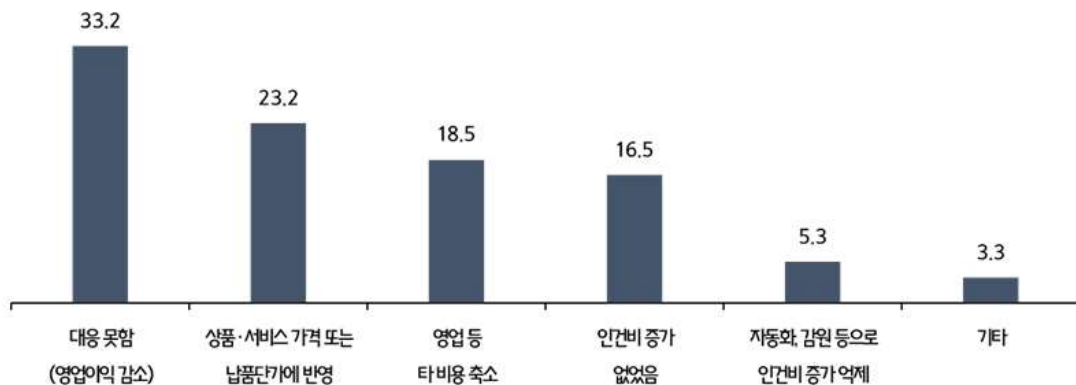
구 분		사례수	평균 인상률
전 체		(600)	3.1
주업종	제조업	(300)	3.3
	서비스업	(300)	3.0
종사자 규모	10명 미만	(180)	1.9
	10명~30명 미만	(180)	3.6
	30명~100명 미만	(120)	3.9
	100명~300명 이하	(120)	3.4

7. 최근 3년간 인건비 증가시 대응방법

- 최근 3년동안 인건비 증가에 대응한 방법으로 ‘대응 못함(영업이익 감소)’(33.2%)이 가장 높은 응답 비율을 보였으며, 다음으로 ‘상품·서비스 가격 또는 납품단가에 반영’(23.2%), ‘영업 등 타 비용 축소’(18.5%) 등의 순으로 나타남
- ‘대응 못함(영업이익 감소)’ 응답 비율은 주업종별 ‘서비스업’(35.7%), 종사자 규모별 ‘100명~300명 이하’(37.5%) 중소기업에서 상대적으로 높았으며, ‘상품·서비스 가격 또는 납품단가에 반영’(제조업 33.7%/서비스업 12.7%), ‘영업 등 타비용 축소’(제조업 13.0%/서비스업 24.0%) 응답의 경우 제조업과 서비스업에서 응답 비율의 차이가 크게 나타남

〈그림 7〉 최근 3년간 인건비 증가시 대응방법

(base: 전체, 단위: %)



〈표 7〉 최근 3년간 인건비 증가시 대응방법

(base: 전체, 단위: %)

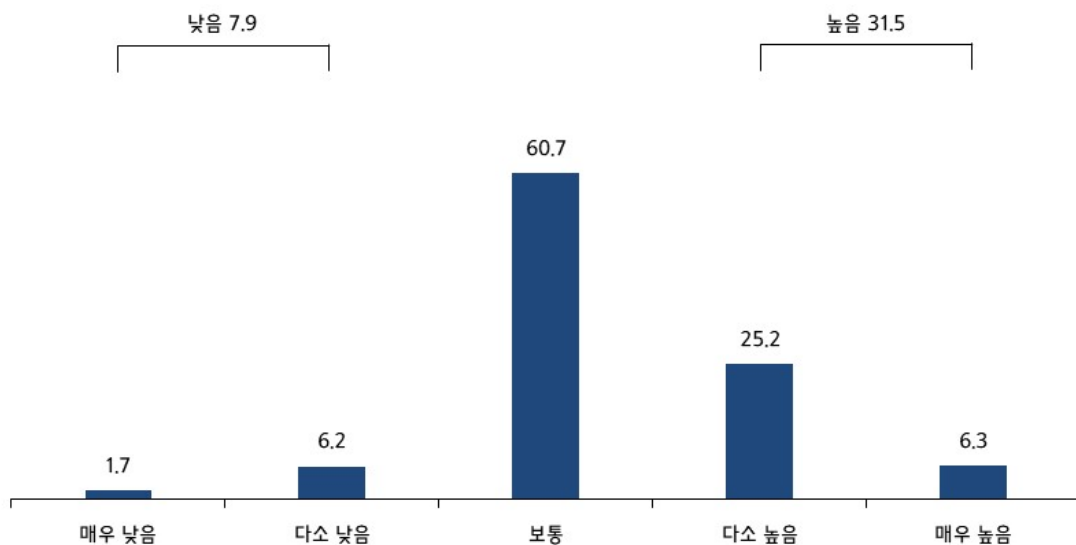
구 분		사례수	대응못함 (영업이익 감소)	상품·서비스 가격 또는 납품단가에 반영	영업 등 타 비용 축소	인건비 증가 없었음	자동화, 감원 등으로 인건비 증가 억제	기타
전 체		(600)	33.2	23.2	18.5	16.5	5.3	3.3
주업종	제조업	(300)	30.7	33.7	13.0	15.0	4.3	3.3
	서비스업	(300)	35.7	12.7	24.0	18.0	6.3	3.3
종사자 규모	10명 미만	(180)	32.8	15.6	19.4	25.6	5.0	1.7
	10명~30명 미만	(180)	33.3	20.6	22.8	15.0	4.4	3.9
	30명~100명 미만	(120)	29.2	30.0	12.5	15.8	6.7	5.8
	100명~300명 이하	(120)	37.5	31.7	16.7	5.8	5.8	2.5

8. 현재 경영상황 대비 올해 최저임금 수준 적정성

- 회사의 현재 경영상황 대비 올해 최저임금(9,160원) 수준의 적정성에 대해서는 31.5%가 ‘높다’(매우 높음 6.3% + 다소 높음 25.2%)고 응답하였고, 7.9%가 ‘낮다’(매우 낮음 1.7% + 다소 낮음 6.2%)고 응답함
- 최저임금 수준이 ‘낮다’는 응답 비율은 종사자 규모별 ‘30명~100명 미만’(10.8%) 중소기업에서 상대적으로 높게 나타남

〈그림 8〉 현재 경영상황 대비 올해 최저임금 수준의 적정성

(base: 전체, 단위: %)



〈표 8〉 현재 경영상황 대비 올해 최저임금 수준 적정성

(base: 전체, 단위: %)

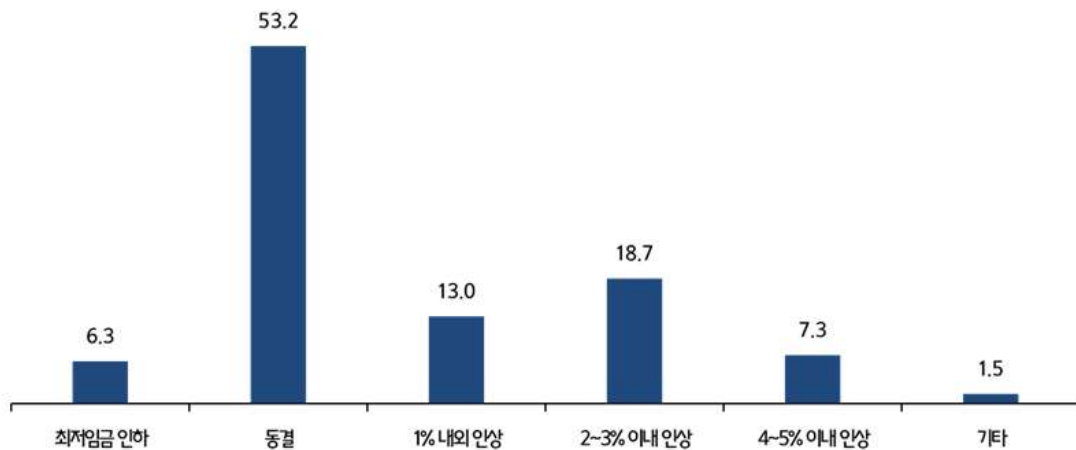
구 분		사례수	매우 낮음	다소 낮음	낮음	보통 (적정)	다소 높음	매우 높음	높음
전 체		(600)	1.7	6.2	7.9	60.7	25.2	6.3	31.5
주업종	제조업	(300)	1.0	6.7	7.7	61.0	24.7	6.7	31.3
	서비스업	(300)	2.3	5.7	8.0	60.3	25.7	6.0	31.7
종사자 규모	10명 미만	(180)	1.1	7.8	8.9	61.1	22.2	7.8	30.0
	10명~30명 미만	(180)	1.7	5.6	7.2	60.0	26.7	6.1	32.8
	30명~100명 미만	(120)	2.5	8.3	10.8	55.8	25.0	8.3	33.3
	100명~300명 이하	(120)	1.7	2.5	4.2	65.8	27.5	2.5	30.0

9. 경영상황 감안 2023년 최저임금 적정 변동 수준

- 회사의 경영상황을 감안한 2023년의 최저임금 적정 변동 수준에 대해 절반 이상인 53.2%가 ‘동결’이라고 응답하였으며, 다음으로 ‘2~3% 이내 인상’(18.7%), ‘1% 내외 인상’(13.0%) 등의 순으로 나타남
- ‘최저임금 인하’라고 응답한 비율은 주업종별 ‘제조업’(8.0%), 종사자 규모별 ‘10명~30명 미만’(10.0%) 중소기업에서 상대적으로 높게 나타남

〈그림 9〉 경영상황 감안 2023년 최저임금 적정 변동 수준

(base: 전체, 단위: %)



〈표 9〉 경영상황 감안 2023년 최저임금 적정 변동 수준

(base: 전체, 단위: %)

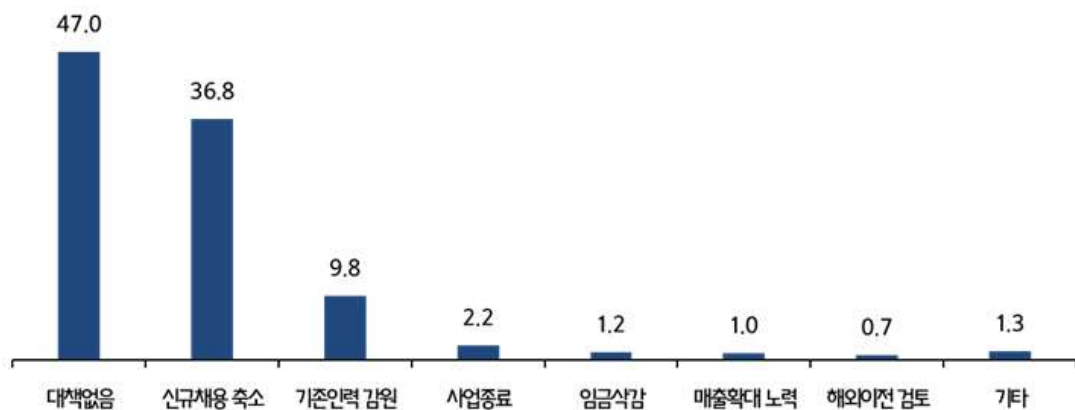
구 분		사례수	최저임금 인하	동결	1% 내외 인상	2~3% 이내 인상	4~5% 이내 인상	기타
전 체		(600)	6.3	53.2	13.0	18.7	7.3	1.5
주업종	제조업	(300)	8.0	55.3	10.7	17.0	7.3	1.7
	서비스업	(300)	4.7	51.0	15.3	20.3	7.3	1.3
종사자 규모	10명 미만	(180)	7.2	57.8	8.9	17.2	7.8	1.1
	10명~30명 미만	(180)	5.6	52.8	10.0	20.6	8.3	2.8
	30명~100명 미만	(120)	10.0	44.2	16.7	20.0	7.5	1.7
	100명~300명 이하	(120)	2.5	55.8	20.0	16.7	5.0	0.0

10. 2023년 최저임금 감내 수준 이상 인상 시 대응방법

- 2023년 최저임금이 회사의 감내 수준 이상으로 인상할 경우 대응방법에 대해 ‘대책 없음’(47.0%) 응답 비율이 가장 높게 나타났으며, 다음으로 ‘신규채용 축소’(36.8%), ‘기존인력 감원’(9.8%), ‘사업종료’(2.2%) 등의 순으로 나타남
- ‘대책 없음’ 응답 비율은 주업종별 ‘제조업’(57.0%) 중소기업에서 상대적으로 높게 나타났으며, ‘신규채용 축소’ 응답 비율은 주업종별로 ‘서비스업’(45.7%), 종사자 규모별로는 ‘종사자수가 많을수록’ (31.7% → 34.4% → 36.7% → 48.3%) 상대적으로 높게 나타남

〈그림 10〉 2023년 최저임금 감내 수준 이상 인상 시 대응방법

(base: 전체, 단위: %)



〈표 10〉 2023년 최저임금 감내 수준 이상 인상 시 대응방법

(base: 전체, 단위: %)

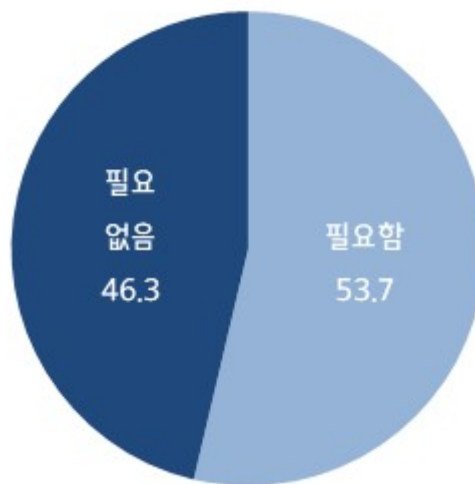
구 분		사례수	대책 없음	신규 채용 축소	기존 인력 감원	사업 종료	임금 삭감	매출 확대 위해 노력	해외 이전 검토	기타
전 체		(600)	47.0	36.8	9.8	2.2	1.2	1.0	0.7	1.3
주업종	제조업	(300)	57.0	28.0	9.3	1.7	2.0	0.3	1.0	0.7
	서비스업	(300)	37.0	45.7	10.3	2.7	0.3	1.7	0.3	2.0
종사자 규모	10명 미만	(180)	50.6	31.7	11.7	3.3	1.1	0.0	0.0	1.7
	10명~30명 미만	(180)	52.8	34.4	7.8	2.2	0.6	1.1	0.0	1.1
	30명~100명 미만	(120)	40.8	36.7	13.3	0.8	2.5	3.3	0.8	1.7
	100명~300명 이하	(120)	39.2	48.3	6.7	1.7	0.8	0.0	2.5	0.8

11. 최저임금 구분 적용 필요 여부

- 최저임금을 일정 기준에 따라 구분 적용할 필요가 있는지에 대해 53.7%는 ‘필요하다’고 응답하였으며, 46.3%는 ‘필요 없다’고 응답함
- 종사자 규모가 ‘100명~300명이하’인 층에서만 ‘필요없음’(53.3%) 응답이 ‘필요함’(46.7%) 응답보다 높게 나타남

〈그림 11〉 최저임금 구분 적용 필요 여부

(base: 전체, 단위: %)



〈표 11〉 최저임금 구분 적용 필요 여부

(base: 전체, 단위: %)

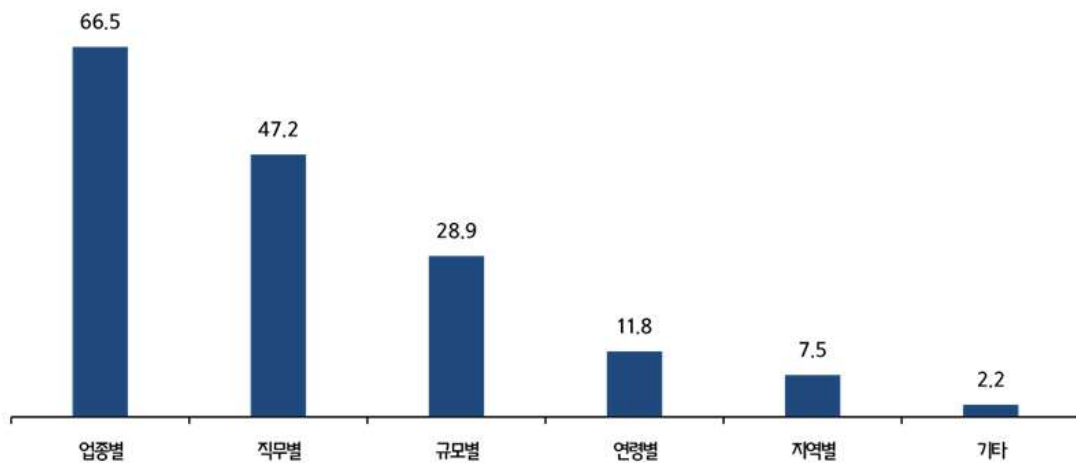
구 분		사례수	필요함	필요 없음
전 체		(600)	53.7	46.3
주업종	제조업	(300)	54.0	46.0
	서비스업	(300)	53.3	46.7
종사자 규모	10명 미만	(180)	55.0	45.0
	10명~30명 미만	(180)	56.7	43.3
	30명~100명 미만	(120)	54.2	45.8
	100명~300명 이하	(120)	46.7	53.3

12. 최저임금 구분 적용 시 합리적 기준(복수응답)

- 최저임금 구분 적용이 필요하다고 응답한 기업(n=322)이 합리적으로 생각하는 구분 기준으로는 ‘업종별’(66.5%)에 대한 응답이 가장 높았으며, 다음으로 ‘직무별’(47.2%), ‘규모별’(28.9%), ‘연령별’(11.8%) 등의 순으로 나타남
- ‘업종별’로 응답한 기업들은 주업종별로 ‘서비스업’(75.0%)에서, 종사자 규모별로는 ‘종사자수가 많을수록’ (61.6% → 64.7% → 67.7% → 76.8%) 상대적으로 높게 나타남

〈그림 12〉 최저임금 구분 적용 시 합리적 기준

(base: 최저임금 구분적용이 필요하다고 응답한 기업, 단위: %)



〈표 12〉 최저임금 구분 적용 시 합리적 기준

(base: 최저임금 구분적용이 필요하다고 응답한 기업, 단위: %)

구 분		사례수	업종별	직무별	규모별	연령별	지역별	기타
전 체		(322)	66.5	47.2	28.9	11.8	7.5	2.2
주업종	제조업	(162)	58.0	40.1	30.9	9.9	8.0	1.9
	서비스업	(160)	75.0	54.4	26.9	13.8	6.9	2.5
종사자 규모	10명 미만	(99)	61.6	37.4	29.3	13.1	11.1	4.0
	10명~30명 미만	(102)	64.7	52.0	30.4	10.8	3.9	0.0
	30명~100명 미만	(65)	67.7	53.8	21.5	15.4	7.7	4.6
	100명~300명 이하	(56)	76.8	48.2	33.9	7.1	7.1	0.0

13. 기타 고용애로 및 최저임금 관련 건의사항 및 의견

- 기타 고용 애로와 관련한 건의사항 및 의견으로 ‘인력난 심화’(1.2%), ‘주52시간 해제’(0.3%) 등 4개의 의견이 있었으며, 최저임금 관련 건의사항 및 의견은 ‘최저임금 동결’(2.0%), ‘물가상승 맞게 최저임금 인상’(1.0%), ‘최저임금제도 폐지’(1.0%), ‘외국인 최저임금 제외 요청’(0.8%), ‘외국인 차등지급’(0.5%) 등 8개 의견이 있었음

〈표 13〉 기타 고용애로 및 최저임금 관련 건의사항 및 의견

(base: 전체, 단위: %)

구 분	비율
최저임금 동결	2.0
물가상승 맞게 최저임금 인상	1.0
최저임금제도 폐지	1.0
외국인 최저임금 제외 요청	0.8
외국인 차등지급	0.5
차등적용 불필요	0.3
최저임금 인상 요망	0.3
차등별 적용 요망	0.2
최저임금	6.1
고용 애로	1.9
인력난 심화	1.2
주52시간 해제	0.3
외국인 의무고용기간 회사에서 관리할 수 있도록 요청	0.2
인력정보 무료제공요청	0.2
기타	1.9
지원금 확대	0.7
운영자금부족	0.5
원자재가격 상승	0.5
기타비용 증가	0.2
(내용 없음)	90.5