

# 한일 노동시장의 임금구조 변화 : 임금함수 추정

이 승 렬

한국노동연구원 연구위원

## < 목 차 >

I. 서론	참고문헌
II. 분석자료와 분석모형	부록
III. 임금함수 추정결과	Abstract
IV. 결론	

Key words(중심용어): 한국(Korea), 일본(Japan), 노동시장(Labor Market), 임금구조(Wage Structure), 연공서열(seniority system)

## 국 문 요 약

이 논문은 연공제 임금구조를 특징으로 하는 한국과 일본 양국의 노동시장이 2000년대에 들어서면서 어떠한 변화가 있었는지를 파악하여 보았다. 양국의 노동부가 사업체를 대상으로 하여 조사한 결과를 이용하여 민서(Mincer)형 임금함수를 추정하였다. 분석결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 연령에 따라 임금이 높아지는 임금구조는 2000년과 2007년의 관찰기간에 변화가 없었으며, 이는 한국과 일본의 경우에 동일하였다. 흥미로운 점은 한국과 일본 모두 연령 증가에 따른 임금 수준의 증가는 40대 초반에 정점에 이른다는 것이다.

둘째, 한국의 경우에는 2007년 자료로 임금 프로파일을 추정하였을 때, 근속년수의 임금상승 효과는 갈수록 커지고 있다. 이 결과와 함께 연령 효과를 연결해서 본다면, 한국에서는 연공급 성격의 임금구조가 강화된 것으로 이해해볼 수 있다.

셋째, 일본의 경우는 한국과 달리 근속년수가 20년 정도가 되면, 급여 상승의 기울기는 완화되고 있다. 2007년의 자료를 이용하여 추정하였을 때, 근속년수가 30년 후반 정도부터 근속년수 효과가 역으로 작용하기에 이른다.

이 결과로 볼 때, 한국은 연공급제 구조가 강화되고, 일본은 반대로 약화되면서 한국과 일본의 양국은 임금구조의 면에서 유사성이 더욱 높아지는 결과를 보였다.

## I. 서론

일본 노동시장의 주요한 특징은 종신고용(장기고용), 연공제, 기업별 노사관계이다. 이를 이른바 노동시장의 “3종(種)의 신기(神器)”라 한다.<sup>1)</sup> 이 논문은 이 가운데 연공제 임금구조에 관심을 가진다. 연공제 임금구조는 노동자의 연령과 근속년수에 비례하여 임금 수준이 높아지는 특성을 보인다. 다시 말해서 연령을 X축에 임금을 Y축에 나타내는 연령-임금 프로파일(profile; 断面)이 양의 기울기를 가지면서 오른쪽으로 갈수록 올라가는 형태를 띠는 것이다. 이는 근속년수-임금 프로파일도 마찬가지로의 모습을 보이게 된다.

일찍이 일본에서 발달한 연공제 임금구조는 노동자가 한 기업에 머무를수록 임금이 상승하므로 노동자들의 이직을 억제하는 기능이 있다. 장기적인 고용관계 속에서 기업에 고유한 인적자본(firm-specific human capital)<sup>2)</sup>의 축적에 기업과 노동자가 모두 협력하게 됨으로써 높은 수준의 인적자본 축적이 가능해진다는 긍정적 효과가 있다. 이러한 긍정적 측면을 부각시켜 일본 경제학자들은 J유형의 기업(J-type firm)이라는 명칭을 일본 기업에 부여하기도 하였다.<sup>3)</sup>

하지만 연공급 구조는 부정적 측면도 동시에 내포한다. 기업이 해고를 하지 않는 가운데 크게 노력하지 않고서도 임금은 해가 갈수록 높아지므로 노동자의 태만을 불러일으킬 수 있는 것이다. 이에 대한 대응으로서 일본 기업은 연공급 구조의 수정판으로서 노동자의 숙련을 향상시키기 위한 직능급(職能給), 능력급(能力給), 성과급(成果給) 등 다양한 임금제도의 도입을 추진하였다. 특히 성과급제도는 헤이세이 불경기(平成不景氣)에 확산되는 양상을 보이기도 하였다.

일본과 가까운 나라인 한국도 연공급적 임금구조가 나타나는 특성을 보인다. Genda and Yee(1997)는 1980년대의 임금 자료를 추정하여 한국과 일본의 임금 단면이 우상향하는 형태를 보인다는 사실을 확인하였다. 이러한 면에서 연공급적 임금구조는 유교적 전통을 가진 국가에서 발달한 것으로 이해되기도 하였다.

한국과 일본 양국이 유사하였던 것은 임금구조만이 아니다. 낮은 실업률을 들 수 있다. 양국은 실업률이 1980년대에 2%대였다. 일본은 장기불황기에 접어들면서 서서히 실업률이 상승하기 시작하였고, 한국은 외환위기의 영향으로 1998년 실업률이 7.0%로 치솟았던 것이다. 밀레니엄 시기에 가장 낮은 실업률을 보였던 해는 일본의 경우에 2007년 3.9%였으나 하지만 최근 2년간 5.1%의 실업률을 기록하였다. 한국은 상대적으로 일본에 비한다면, 양호한 편이다. 외환위기의 영향이 해소되면서 실업률이 감소하여 2010년 3.4%까지 내려왔다. 다만 1990년대 중반의 2%대 실업률로는 돌아가지 못하고 있다.

한국과 일본 양국은 이처럼 전례가 없는 노동시장의 충격에서 벗어나기 위하여 유연화

- 1) 3종의 신기는 원래 일본 황실을 상징하는 세 가지 보물로 칼, 거울, 보석이다. 이를 본 따서 1950년대의 경제성장과 함께 가정에 널리 보급되었던 TV, 냉장고, 세탁기가 “3종의 신기”라 불렸다.
- 2) 노벨경제학상 수상자인 Gary Becker는 기술, 기능 등을 인적자본(human capital)로 간주하였다. 인적자본은 크게 두 가지로 구분되는데 다른 기업에 가더라도 쓸 수 있는 범용성 인적자본을 일반적 인적자본(general human capital)이라 하고, 어느 한 기업에서만 쓸 수 있으며, 다른 기업으로 이직하였을 때 무용한 인적자본을 기업 고유의 인적자본(firm-specific human capital)이라 하였다(Becker 1994).
- 3) 한 가지 예로 Aoki(1988)가 해당한다.

(flexibility)와 효율성(efficiency)을 추구하였다. 유연화에서는 비정규직 노동자의 확산으로 그리고 임금체계에서는 능력급이나 성과급의 도입과 확산이었다.

능력급이나 성과급의 도입과 확산은 이전의 연공급 제도에서 노동자의 연령이나 근속년수에 따라 임금이 자연스럽게 상승하는 형태를 탈피할 수 있게 된다. 이 경우에 연령이나 근속년수가 같은 노동자 집단 내부에서도 임금 수준은 차이가 나타날 수 있게 된다. 연령-임금 프로파일이나 근속년수-임금 프로파일로 나타낸다면, 연공급 구조와 비교할 때, 능력급, 성과급 제도의 도입은 이들 단면의 기울기가 수평에 가까운 형태를 보이게 될 것이다.

실제로 능력급이나 성과급의 도입이 일본의 임금구조가 변화할 만큼 영향이 있었는지에 대해서 일본에서는 여전히 논쟁거리이다.<sup>4)</sup> 이 논문은 이처럼 한국과 일본 양국이 밀레니엄 시기에 접어들면서 유연성과 효율성을 추구하는 가운데 임금구조의 변화가 수반되었는지를 알아보고자 한다. 말하자면 미시적인 측면에서 나타난 임금체계의 변화가 거시적인 측면의 임금구조 변화를 수반하고 있는지를 확인하고자 하는 것이다. 특히 유사한 임금구조를 가지면서 1990년대 말 이후에 노동시장 상황이 긴박하였던 한국과 일본 양국에서 임금구조의 변화가 어떻게 진행되었는가를 관찰하고자 한다. 이를 위하여 한국과 일본 양국이 매년 조사하는 임금자료를 이용하여 임금 프로파일을 추정하여 보기로 한다.

## II. 분석 자료와 분석 모형

### 1. 분석 자료 설명

한국에서는 고용노동부가 임금구조기본통계조사를 매년 6월에 실시하고 있다. 이는 사업체를 대상으로 한 조사이다. 사업체가 보유한 임금대장에서 임의로 추출한 노동자의 정보를 파악하는 조사이다. 다만 사업체가 상용직 노동자를 1인 이상 고용한 경우에만 해당하며, 조사가 상용직 노동자를 중심으로 조사된다는 점에 유의하여야 한다.

일본도 한국과 마찬가지로 동일한 명칭의 임금구조기본통계조사를 후생노동성이 매년 6월에 실시한다. 일본도 한국과 마찬가지로 사업체를 대상으로 하는 조사이다. 한국과 다른 점이라 한

4) 논쟁을 간략히 소개하면, 먼저 임금체계의 변화가 임금구조의 변화에 영향을 미쳤다는 견해는 立道守島(2006)가 제시하였다. 立道守島(2006)는 2004년과 2005년에 200인 이상의 기업을 대상으로 실시한 실태조사 결과로부터 성과주의가 임금격차가 확대되고 있음을 보였다. 阿部(2006)는 기술혁신과 기업지배구조(corporate governance)의 변화로 경영환경이 변화하는 가운데 중임원 고령화가 진행되면서 일본의 기업들이 성과주의를 도입하였다는 것이다. 성과주의의 도입이 임금체계의 변화에 영향을 미쳤다는 견해를 中村(2007)도 나타냈다. 中村(2007)은 과장부장 이상의 관리직에서 성과주의 도입에 따른 임금제도 변화가 컸으며, 앞으로 이 영향이 일반직에도 미칠 것으로 전망하였다. 이와 달리 中島(2008)는 성과주의의 도입이 일본에서 임금격차를 강화하였다는 사실이 결코 명확하지 않다고 주장하였다. 宮本(2009)도 일본의 경우에 성과급제도가 설계된 것보다는 임금격차가 실제로는 낮은 격차를 보인다고 주장하면서 성과급제도가 기존의 직능급제도와 접합하였기 때문에 나타난 현상으로 보았다.

다면, 상용직 노동자가 10인 이상인 사업체는 민간 사업체와 공영 사업체(관공서가 직·간접적으로 운영하는 사업체)가 모두 조사 대상이라는 것이다. 그리고 상용직 노동자가 5~9인인 사업체는 민간 사업체만 조사되며, 이들은 본사만을 두고 있는 기업이어야 한다. 말하자면, 5~9인의 상용직 노동자가 근무하는 지점이나 지사는 조사에서 제외된다.

한국의 경우에는 임금구조기본통계조사 이외에도 노동자의 임금과 관련한 조사가 적지 않다. 임금구조기본통계조사가 사업체조사라 한다면, 가구조사로서 경제활동인구조사 부가조사(8월)에서 가구의 임금을 조사하고 있으며, 동일한 조사 대상을 장기간 지속적으로 조사하는 종단면 자료(longitudinal data)인 한국노동패널(Korean Labor and Income Panel Study)도 있다. 여기에서 임금구조기본통계조사를 분석 자료로서 이용하는 까닭은 이 조사통계가 일본의 임금구조기본통계조사와 유사하여 비교가 가능하다는 점이다.

이 연구에서 한국의 임금구조기본통계조사는 조사 결과를 그대로 수록한 원시 자료(raw data)를 이용하였다. 개인에 대한 연령, 교육수준, 성, 근속기간, 임금 등에 대한 정보를 상세히 얻을 수 있는 장점을 지닌다. 하지만 일본의 임금구조기본조사는 원시 자료를 얻을 수 없으므로 집계된 자료를 이용하여야만 하였다.

일본의 임금구조기본통계조사는 임금에 대한 일종의 인구센서스에 해당한다고 하여 “임금센서스”라 불리기도 한다. 일본 후생노동성은 임금센서스를 매년 보고서로 발간하므로 이 보고서의 수록 결과를 분석 자료로 이용하기로 한다.<sup>5)</sup> 따라서 이 통계자료의 각 셀(cell)은 노동자 특성(연령, 학력, 성, 산업, 사업체규모)별 평균값이 된다. 이 글에서는 2000년의 임금센서스 통계와 2007년의 임금센서스 통계를 이용하기로 한다. 이에 맞추어 한국의 임금구조기본통계조사도 2000년과 2007년 원시 자료를 이용한다.

## 2. 분석 모형 설명

여기에서는 본문에서 확인된 임금구조의 변화가 순수하게 다른 요인(노동자 개인의 특성과 사업체의 특성)을 통제하였을 때에도 확인이 되는지를 살펴보기로 한다. 이는 임금함수 추정에 의거하게 되며, 노동경제학에서 주로 채택되는 민서(Mincer)형 임금함수를 채택한다.  $\ln W_i$  ( $i = 1, \dots, n$ )를 임금(자연대수치)이라 할 때, 임금함수는 다음과 같다.

$$(1) \ln W_i = X_i \beta_i + u_i$$

여기에서  $X_i$ 는 임금  $\ln W_i$ 을 결정하는 변수의 벡터(vector)이며,  $u_i$ 는 오차항(disturbance)으로 이는  $X_i$ 로 설명되지 않는 부분이라 할 수 있다.

5) 임금센서스 보고서 내용을 입력하는 데는 김미정 양(동국대학교 통계학과)의 도움이 컸다. 이 자리를 빌려 고마움의 뜻을 전달하고자 한다.

임금  $\ln W_i$ 를 결정하는 변수의 벡터(vector)인  $X_i$ 로 노동경제학에서는 노동자 개인의 연령, 교육년수, 근속년수, 성, 사업체 규모, 산업 등을 포함한다. 따라서 (1)은 다음과 같이 제시될 수 있다.

$$(2) \ln W_i = \beta_0 + \beta_1 AGE_i + \beta_2 AGESQ_i + \beta_3 EDU_i + \beta_4 TENURE + \beta_5 TENSQ \\ + \beta_6 MALE_i + \beta_7 FIRMSIZE_i + \beta_8 DIND_i + u_i$$

여기에서  $AGE$ 는 연령( $AGESQ$ 는 연령 자승항),  $EDU$ 는 교육수준(중졸 이하, 고졸, 전문대졸, 대졸 이상의 4분류),  $TENURE$ 는 근속년수( $TENSQ$ 는 근속년수 자승항),  $MALE$ 은 남성,  $FIRMSIZE$ 는 기업규모(5~9인, 10~99인, 100~999인, 1,000인 이상의 4분류)<sup>6)</sup>,  $DIND$ 는 산업(광업, 건설업, 제조업 등 14분류)을 나타낸다.

임금은 정기급여(定期給與)에 1년 전에 지급된 초과노동급여의 1개월분을 합한 것으로 하였다. 정기급여는 정액급여와 초과급여의 합계로서 정액급여는 기본급, 통상수당, 기타 수당 등의 합계액이다. 임금은 노동시간에 따라 급여액의 차이가 있을 수 있다는 점을 고려하여 시간급으로 환산하였다.

### Ⅲ. 임금함수 추정 결과

#### 1. 연령-임금 프로파일

앞의 (2)식에 따라 한국과 일본 양국의 임금 함수를 추정한 결과는 <부표 1>~<부표 4>에 나타내고 있다. 먼저 연령과 근속년수를 제외한 나머지 변수들의 계수 추정치를 보면, 교육년수의 경우에 학력별 격차가 확인된다. 저학력일수록 임금 수준이 낮은 것으로 나타난다. 마찬가지로 남성이 여성보다 높은 임금을 받으며, 기업체(사업체) 규모가 클수록 높은 임금을 받는다는 사실도 발견된다. 말하자면, 성별 격차와 기업규모간 격차도 존재함을 알 수 있다. 이상의 내용은 한국과 일본 양국에서 모두 발견되며, 2000년과 2007년 모두 유사한 결과이다.

다음으로 연령을 살펴보면, 연령의 계수 추정치는 한국과 일본 양국 모두 양(+ )의 값을 가지며, 연령 자승항은 음(-)의 값을 가짐을 알 수 있다. 이는 그림으로 나타내면, U자를 거꾸로 세워놓은 모양이 된다. 연령이 증가함에 따라 임금이 증가하나 이는 체감하는 비율로 높아짐을 의미한다. 한국의 경우에 2000년에는 연령이 40대 초반에 정점에 이른 뒤에 이후에는 낮아진다. 이는 2007년의 경우에도 동일하다. 이러한 점에서 연령에 따라 임금이 높아지는 임금구조는 7년 사이에 변화가 없었다고 하여도 좋을 것이다. 이는 <그림 1>을 보면, 쉽게 이해할 수 있다.

6) 한국은 사업체 규모로 조사가 실시되며, 5~9인, 10~99인, 100~499인, 500인 이상으로 하였다.

**<그림 1> 한국의 연령-임금 프로파일(2000, 2007년)**

그런데 일본의 경우도 흥미롭게도 한국과 유사한 결과를 보이고 있다. <그림 2> 보면, 일본도 정점이 40대 초반에 있음을 알 수 있다. 참고로 일본의 경우에는 Genda(1998)에서 추정된 결과를 인용하여 비교해보았다.<sup>7)</sup> 1992년에도 연령-임금 프로파일이 다른 해외 유사함을 알 수 있다. 이 결과에 기초하여 해석해보는다면, 연령을 기준으로 할 때, 능력급·성과급적 요소의 도입이 임금 수준에 미치는 영향은 약 15년이 흐른 시점에도 두드러지게 나타난다고 하기는 어렵다는 것이다.

**<그림 2> 일본의 연령-임금 프로파일(1992, 2000, 2007년)**

주 : 1992년 결과는 Genda(1998)에서 인용하였음.

---

7) Genda(1998)는 임금센서스 원시자료를 이용한 추정으로 설명변수에 직업을 포함하고 있다.

## 2. 근속년수-임금 프로파일

이제는 근속년수의 경우에 어떠한 임금 프로파일을 보이는지 확인해보기로 한다. <그림 3>과 <그림 4>는 한국과 일본 각각의 근속년수-임금 프로파일이다. 먼저 한국의 경우에는 근속년수가 10년 미만일 때는 2000년보다 2007년에 근속년수의 증가에 따른 임금상승 효과는 상대적으로 낮은 것으로 나타난다. 다만 이 차이는 미미한 수준이다. 따라서 그림에서도 두 곡선이 거의 겹친 모양으로 나타난다. 이후에는 2007년의 경우에 근속년수의 임금상승효과는 갈수록 커져서 근속년수가 30여년이 될 때까지 임금이 오르고 있다.

한국의 노동자가 평균적으로 20대 중반에 노동시장 진입이 이루어지는 것으로 간주한다면, 연령으로 볼 때, 50대 후반이나 60대 초반에 이를 때까지 한 사업체에 머무르고 있으면, 계속 임금이 올라가고 있음을 알 수 있다. 2000년의 경우에는 근속년수가 30년이 되기 이전에 임금 프로파일이 꺾이고 있어 50대 전반까지 근속년수의 효과가 나타남을 알 수 있다. 이 결과를 앞에서 확인된 연령 효과와 함께 고려해 본다면, 한국에서는 2000년대에 들어서도 연공급 성격의 임금구조가 약화되지 않고 오히려 강화되었을 것으로 추측된다.

<그림 3> 한국의 근속년수-임금 프로파일(2000, 2007년)

#### <그림 4> 일본의 근속년수-임금 프로파일(1992, 2000, 2007년)

주: 1992년 결과는 Genda(1998)에서 인용하였음.

일본의 경우는 한국과 상반된 결과를 보인다. 일본의 경우는 근속년수가 20년 정도가 되면, 급여 상승의 기울기가 완화된다. 참고로 1992년과 2000년의 추정 결과는 모두 노동자가 기업을 그만두지 않고, 계속 일하는 동안에 근속년수와 함께 임금이 상승하고 있다. 하지만 2007년의 경우에는 근속년수가 30년 후반 정도에 이르면, 효과가 나타나지 않으며, 이후에는 반대로 근속년수가 높을수록 미미하나마 근속년수 효과가 역으로 작용하기에 이른다.

그리고 2000년의 근속년수-임금 프로파일과 비교해보면, 근속년수가 20년 정도 되었을 때, 2000년 임금 프로파일의 기울기와 2007년의 기울기가 교차한다. 말하자면, 근속년수 20년 근방에서 이전보다는 근속년수의 임금상승효과가 상대적으로 떨어졌음을 알 수 있다. “연공임금을 버리고 발휘된 능력을 평가하는 능력주의로 바뀌어 갈 것으로 생각된다. 그 결과, 임금 커브가 보다 플랫하게 된다”(中村, 2007)는 현상이 2007년 임금센서스 집계자료로 추정된 근속년수-임금 프로파일에서 실제로 나타나고 있는 것이다.

### 3. 양국 추정 결과의 해석

이처럼 한국과 일본 양국의 근속년수-임금 프로파일을 추정하였을 때 양국이 상이한 결과를 보인 이유는 무엇일까? 일본의 경우에는 현재 정년이 60세를 채택한 기업이 다수이다. 20대 초반에 입사한 근로자는 50대 중반쯤 다시 말해서 정년을 수년 앞둔 상태에서 임금 수준이 감소하게 된다. 이전 같았으면 계속 임금이 올랐을 것이다. 당시는 정년이 55세였을 것이므로 정년을 맞이하기까지 같은 기업에 머무르게 되면, 임금의 감소를 경험하지 않았을 것이다.

하지만 2007년의 상황은 달라져서 정년이 60세로 연장되면서 50대 중반쯤부터 임금은 상승하



지 않은 채 오히려 감소하게 된다는 것이다. 특히 2007년은 1947~1949년 출생의 이른바 단카이(團塊) 세대는 정년을 맞이하는 시기이다. 이를 두고 “2007년 문제”라 하기도 하였다. 단카이 세대의 정년퇴직은 일본 사회에 큰 충격을 안겨줄 것으로 예측되었기 때문이다.

안희탁(2004)은 정년 전의 임금 수준이 55세를 기준으로 굴절되는 기업이 과반수임을 밝히고 있다. 이는 일반직 사원이거나 관리직 사원에게서 모두 나타나는 현상이며, 관리직의 경우에 두드러진다는 것이다. 1998년에 60세 미만의 정년제도가 금지되면서 일본 기업은 임금피크제를 통하여 50대 후반의 임금 상승을 억제하려는 노력, 그리고 성과주의를 통하여 기존의 연공급제도를 완화시키고자 하는 노력이 2007년의 근속년수-임금 프로파일에 나타난 것으로 이해해볼 수 있다.

<표 1> 일본의 고령자 고용정책(정년연장·계속고용)관련 법률 개정·시행(1994년 이후)

연도	관련 법률	주요 개정 내용
1994	후생연금법 개정 고용보험법 개정	2001년부터 단계적인 연금지급연령 인상 고연령자고용계속급부제도 신설
1998	고연령자고용안정법 개정	60세 미만 정년 금지
2000	후생연금법 개정 고연령자고용안정법 개정	2013년부터 단계적인 연금지급연령 인상 정년(65세 미만인 경우) 연장, 계속고용제도 도입 등 고연령자가 65세까지 안정된 고용을 확보할 수 있도록 하기 위하여 필요한 조치(고연령자고용확보조치) 노력 의무를 규정 계속고용제도 도입 등에 관한 계획의 작성 지시를 폐지
2001	-	연금지급개시연령 늦추기 개시
2004	고연령자고용안정법 일부 개정	고연령자고용확보조치 실시 의무(2006년 4월 시행) 계속고용제도 대책이 되는 고연령자 관련 기준 설정 고연령자고용확보조치 도입 관련 연령 단계적 인상 노사 협의가 조정되지 않는 경우에 취업규칙 등에 의한 기준 설정
2007	고용대책법 개정	모집·채용 시 연령제한 금지

출처 : 連合(2010), 『連合の高齢者雇用に対する考え方』, 내부자료; 일본노동연구·연수기구 자료.

그렇다면 한국의 경우는 어떠한가? 앞에서 보았듯이 근속년수-임금 프로파일은 일본과 달리 더욱 기울기가 가팔라지고 있음을 보았다. 근속년수의 증가에 따른 임금 상승의 정점이 이전의 근속년수 20년 후반대에서 30년 초반대로 옮겨졌음을 볼 수 있다. 이는 내부노동시장(internal labor market)의 강화로 간주할만한 상황이다. 다시 말해서 외부에서 노동력이 모든 연령대나 직급에 유입되는 것이 아니라 유입은 신규졸업자 위주로 이루어지고, 기업 내부에서 승진을 통하여 보다 높은 수준의 직무로 배치되는 방식인 것이다.

한국은 1998년의 외환위기로 고임금을 받던 중고령 노동자가 강제퇴직을 경험하여야 했다. 반대로 2000년 이후에도 살아남은 장기근속자는 기업이 끌어안고자 하는 인력이라 할 수 있다. 따라서 이러한 장기근속자를 중심으로 임금 수준이 지속적으로 상승하였을 가능성이 있다.

그리고 여전히 한국은 정년이 50대 중반이나 실제로는 보다 일찍 정년을 맞이하는 것으로 알려져 있다. <표 2>에서 볼 수 있듯이 한국의 경우에 근로자의 절반 가까이는 50대 중반 이전에 생애 주된 일자리에서 퇴직을 하고 있다. 따라서 50대 중반을 넘어서는 근로자는 말하자면, 서바이벌 게임의 승리자일 수 있다. 다시 말해서 임금의 감소를 경험하지 않은 채 일자리를 유지할 수 있게 되는 것이다. 이것이 바로 근속년수-임금 프로파일의 기울기가 더욱 가파르게 되는 배경이라 할 수 있다.

사실 한국의 2007년 근속년수-임금 프로파일은 일본의 근속년수-임금 프로파일에 가까워지는 형태임을 알 수 있다. 일본의 경우도 근속년수 30년대 초반에서 꺾이고 있기 때문이다. 바꿔 말한다면, 내부노동시장이 발달한 일본 노동시장의 임금구조에 한국이 더욱 유사하게 다가간 것으로 사실은 이해해볼 수 있다. 반대로 일본은 이전의 연공급제 구조가 완화된 것으로 보아야 한다.

<표 2> 생애 주된 일자리에서의 퇴직연령대별 분포

(단위: %)

	퇴직연령					
	50-54세	55-59세	60-64세	65-69세	70-74세	75세 이상
남성	47.72	21.09	18.87	7.77	2.59	1.97
여성	49.63	17.39	17.69	6.60	6.00	2.70
임금근로자	52.47	22.50	17.69	4.45	1.93	0.96
비임금근로자	43.59	15.46	19.17	10.82	6.96	4.02

출처 : 한국노동패널 2003년 중고령자부가조사 자료(방하남 외(2008)에서 재인용).

이처럼 상반된 한국과 일본 양국의 변화는 양국의 임금구조가 이전보다 더욱 유사한 형태로 나타나는 결과를 보였다. 근속년수가 30년 전후까지 임금이 증가하는 모양으로 임금 프로파일의 형태가 수렴하고 있다고 이해해도 좋을 것이다. 이는 1990년대 후반에 배경은 다르다고 하여도 높은 실업률이라는 노동시장의 긴박한 상황에서 일본은 고용조정보다는 임금조정을 선택하였고, 한국은 고용조정을 우선한 결과로도 해석이 가능하다.

그렇다면 한국의 경우에 근속년수 구성에서 어떠한 변화가 관찰되는가를 살펴보기로 하자. 이는 임금 프로파일 추정에 이용하였던 2000년과 2007년의 자료를 기초로 근속년수별 근로자 구성을 알아보는 방식으로 검토해보기로 한다.

<그림 5>를 보면, 근속년수가 5년 미만인 근로자의 비율은 2000년보다 2007년의 경우에 더욱 높게 나타난다. 반대로 15년 이상의 장기근속자 비율은 2007년의 경우에 더욱 높은 모습을 보인다. 특히 25년 이상의 장기근속자 비율은 5% 정도를 차지한다. 2000년에는 1% 수준이었던 것이

다. 말하자면 근속년수에서 미미하나마 양극화 현상이 일어나고 있다고 볼 수 있다. 바로 이러한 현상이 근속년수-임금 프로파일의 기울기를 더욱 높인 것으로 추측된다.

(단위: %)

#### <그림 5> 한국의 근속년수별 임금근로자 구성

출처 : 임금구조기본통계조사 원시 자료, 노동부, 2000, 2007년.

## IV. 결 론

이 논문은 연공제 임금구조를 특징으로 하는 한국과 일본 양국의 노동시장이 2000년대에 들어서면서 어떠한 변화가 있었는지를 파악하여 보았다. 양국은 노동부가 직접 사업체를 대상으로 하여 매년 6월을 기준으로 하여 임금구조를 조사하고 있어 이 자료를 이용하여 임금 프로파일을 추정하였다. 분석 자료로서 2000년과 2007년의 통계를 이용하였다. 임금 프로파일의 추정은 노동경제학에서 주로 응용되는 민서(Mincer)형 임금함수를 채택하였다. 분석결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 연령에 따라 임금이 높아지는 임금구조는 2000년과 2007년의 관찰기간에 변화가 없었으며, 이는 한국과 일본의 경우에 동일하였다. 흥미로운 점은 한국과 일본 모두 연령 증가에 따른 임금 수준의 증가는 40대 초반에 정점에 이른다는 것이다.

둘째, 한국의 경우에는 2007년 자료로 임금 프로파일을 추정하였을 때, 근속년수의 임금상승효과는 갈수록 커지고 있다. 이 결과와 함께 연령 효과를 연결해서 본다면, 한국에서는 연공급 성격의 임금구조가 강화된 것으로 이해해볼 수 있다.

셋째, 일본의 경우는 한국과 상반된 결과를 보여 근속년수가 20년 정도가 되면, 급여 상승의 기울기는 완화되고 있다. 2007년의 자료를 이용하여 추정하였을 때, 근속년수가 30년 후

반 정도에 이르면, 효과가 나타나지 않으며, 이후에는 반대로 근속년수가 높을수록 미미하나마 근속년수 효과가 역으로 작용하기에 이른다.

이 결과로 볼 때, 한국은 연공급제 구조가 강화되고, 일본은 반대로 약화되면서 한국과 일본의 양국은 임금구조의 면에서 유사성이 더욱 높아졌다고 볼 수 있다. 이는 1990년대의 양국이 높은 실업률이라는 노동시장의 충격에서 한국은 고용조정을 통하여 그리고 일본은 임금조정을 통하여 충격을 완화하려한 결과이다.

한국의 경우에는 2000년과 2007년의 근속년수별 근로자 분포를 얻어 보면, 2007년에 장기근속자의 비율이 상대적으로 높아지고 있어 근속년수-임금 프로파일의 기울기를 높인 것으로 보인다. 일본의 경우는 단카이세대의 정년이 2007년에 맞물리면서 이 문제의 해소를 위하여 1990년대 말부터 중고령노동자의 임금조정을 통한 정년연장에 주력한 결과가 임금 프로파일 기울기의 완화로 나타난 것으로 보인다. 물론 능력급제도와 성과급제도의 도입과 확산도 작용하였을 것으로 추측된다.

최근 한국은 1958년 개띠생의 국민연금 평균 수령액이 458,000원 수준이라는 언론보도가 나오면서 국민들 사이에 고령사회 진입에 대한 불안감을 가중시켰다. 1958년생은 한국의 베이비부머를 상징하는 집단이기 때문이다. 이들이 2011년이면, 53세로 말하자면 이제 베이비부머의 정년퇴직이 시작되었다고 할 수 있다. 이들이 458,000원이라 할지라도 국민연금을 수령하려면, 적어도 앞으로 10년 정도는 더 있어야 한다. 예를 들어 1957~63년생의 경우는 만 62세가 되어야 국민연금급여를 받을 수 있기 때문이다. 이로 볼 때, 한국도 일본과 마찬가지로 중고령자의 재고용과 정년연장에 노력하여야 한다.

이를 위하여 한국도 고용보험제도를 통하여 기업의 중고령자 고용 창출과 유지를 위한 지원을 강화하고 있다. 그리고 경제사회발전노사정위원회에 베이비붐세대대책위원회를 설치하여 중고령자의 고용 문제를 논의하기도 하였다. 이런 노력이 결실을 맺게 되어 중고령자의 임금조정과 고용안정이라는 대타협이 이루어진다면, 한국도 일본과 유사하게 근속년수-임금 프로파일의 기울기가 완화되는 특성을 보이게 될지도 모른다.

현재와 같은 연공급제의 강한 특성은 외부노동시장과 절연된 내부노동시장을 강화하고 있다. 이 때문에 기업간 임금 격차가 강화됨과 동시에 정규직-비정규직이라는 고용형태간 임금격차가 고착되는 면도 없지 않다. 아울러 최근에 심각한 청년고용문제의 근원도 여기에 있을 가능성이 높다. 결국 한국의 노동시장은 임금유연성-고용유연성의 이 두 축을 어떻게 설계할 것인가라는 문제가 어느 때보다 중요한 시기이다. 청년의 고용문제와 중장년의 은퇴대책이 맞물려있기 때문이다. 적어도 다시 5~10년이 지나 한국과 일본 양국의 임금구조를 비교하여 볼 때, 유사성이 더욱 강화되었을지 아니면 이질성을 보이게 될지 미래의 연구자에게 흥미로운 주제가 되리라 본다.

## 참 고 문 헌

- 방하남 외(2008). 『한국의 정년현황실태와 정년연장을 위한 여건조성 방안 연구』. 한국노동연구원.
- 안희탁(2004). “일본의 임금피크제 운영실태와 시사점.” 국제노동협력원. 『World Labor』. 1월.
- Aoki, Masahiko(1988). *Information, Incentives, and Bargaining in the Japanese Economy*. Cambridge University Press.
- Becker, Gary S.(1994). *Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis*. Chicago Press.
- Genda, Yuji(1998). “Japan: Wage Differentials and Changes since the 1980s.” T. Tachibanaki (ed.). *Wage Differentials: An International Comparison*. Macmillan Press, pp. 35-71.
- Genda, Yuji and Seung-Yeol Yee(1998). “Korea: Wage Differentials and Changes since the 1980s.” T. Tachibanaki (ed.). *Wage Differentials: An International Comparison*. Macmillan Press, pp. 72-107.
- 阿部正浩(2006). “成果主義導入の背景とその功罪.” 日本労働政策研究·研修機構. 『日本労働研究雑誌』. 第554號, pp. 18-35.
- 立道信吾·守島基博(2006). “働く人からみた成果主義.” 日本労働政策研究·研修機構. 『日本労働研究雑誌』. 第554號, pp. 69-83.
- 中島哲夫(2008). “成果主義は日本の賃金制度を変えたか.” 日本労働政策研究·研修機構. 『日本労働研究雑誌』. 第573號, pp. 46-49.
- 中村圭介(2007). “成果主義と人事改革.” 日本労働政策研究·研修機構. 『日本労働研究雑誌』. 第560號, pp. 43-47.
- 宮本光晴(2009). “なぜ日本型成果主義は生まれたのか.” 日本労働政策研究·研修機構. 『日本労働研究雑誌』. 第585號, pp. 30-33.
- 連合(2010), 『連合の高齢者雇用に対する考え方』(내부자료).

## 부록 : 임금함수 추정 결과

<부표 1> 한국의 임금함수 추정 결과(2000년 - 총급여)

N = 495,315	계수	표준오차	t	P>t
상수	10.150	0.007	1,547.54	0.000
연령	0.050	0.000	146.82	0.000
연령 제곱	-0.001	0.000	-142.21	0.000
중졸 이하	-0.633	0.002	-314.95	0.000
고졸	-0.388	0.001	-271.73	0.000
전문대졸	-0.257	0.002	-136.16	0.000
근속년수	0.061	0.000	235.91	0.000
근속년수 제곱	-0.001	0.000	-96.09	0.000
남성	0.215	0.001	165.91	0.000
5~9인	-0.211	0.002	-100.46	0.000
10~99인	-0.179	0.002	-106.47	0.000
100~499인	-0.080	0.002	-43.66	0.000
조정결정계수	0.5758			

주 : 산업 더미변수로 통제하였음.

<부표 2> 한국의 임금함수 추정 결과(2007년 - 총급여)

N = 448,497	계수	표준오차	t	P>t
상수	8.375	0.008	1,017.01	0.000
연령	0.056	0.000	134.24	0.000
연령 제곱	-0.001	0.000	-132.78	0.000
중졸 이하	-0.651	0.003	-226.19	0.000
고졸	-0.481	0.002	-308.45	0.000
전문대졸	-0.280	0.002	-148.30	0.000
근속년수	0.059	0.000	212.91	0.000
근속년수 제곱	-0.001	0.000	-84.72	0.000
남성	0.201	0.001	135.68	0.000
5~9인	-0.430	0.002	-178.30	0.000
10~99인	-0.325	0.002	-165.11	0.000
100~499인	-0.233	0.002	-106.06	0.000
조정결정계수	0.5772			

주 : 산업 더미변수로 통제하였음.

## &lt;부표 3&gt; 일본의 임금함수 추정 결과(2000년 - 총급여)

N = 2,717	계수	표준오차	t	P>t
상수	-1.195	0.048	-25.15	0.000
연령	0.046	0.003	17.58	0.000
연령 제공(+100)	-0.055	0.003	-20.82	0.000
고졸	0.129	0.011	11.59	0.000
전문대졸	0.241	0.012	20.92	0.000
대졸 이상	0.429	0.012	36.61	0.000
근속년수	0.043	0.002	17.33	0.000
근속년수 제공(+10)	-0.004	0.001	-6.94	0.000
남성	0.266	0.008	32.83	0.000
10 ~ 99인	0.116	0.012	10.04	0.000
100 ~ 999인	0.205	0.012	17.42	0.000
1,000인 이상	0.306	0.012	25.44	0.000
조정결정계수	0.7867			

주 : 산업 더미변수로 통제하였음.

## &lt;부표 4&gt; 일본의 임금함수 추정 결과(2007년 - 총급여)

N = 3,809	계수	표준오차	t	P>t
상수	-1.169	0.043	-26.92	0.000
연령	0.043	0.002	19.02	0.000
연령 제공(+100)	-0.052	0.002	-22.46	0.000
고졸	0.116	0.010	11.29	0.000
전문대졸	0.241	0.011	22.60	0.000
대졸 이상	0.439	0.011	40.86	0.000
근속년수	0.046	0.002	20.94	0.000
근속년수 제공(+10)	-0.006	0.001	-11.20	0.000
남성	0.255	0.007	34.76	0.000
10 ~ 99인	0.120	0.012	9.97	0.000
100 ~ 999인	0.188	0.012	15.62	0.000
1,000인 이상	0.288	0.012	23.74	0.000
조정결정계수	0.7554			

주 : 산업 더미변수로 통제하였음.

Abstract

## A Comparative Approach on the Wage Structure between the Korea and Japan: Estimation of Wage Profile

Yee, Seung-Yeol\*

This paper tries to understand the changes in the Korean and Japanese wage structure since 2000, of which the seniority system is characteristic. We estimated the wage profile using the wage survey data by the two governments in the years of 2000 and 2007. The results are as follow:

First, the seniority system doesn't be extinct in the two countries during our period of observation. Both Korea and Japan have the wage systems in which the wages are rising to 40 years old, and going down from then on.

Second, comparing between the estimation results in 2007 and the ones in 2000 in Korea, the tenure effect is positive to the workers who stay at the same employer during 30 years or more. This result says that the seniority system is more stable in the Korea labor market.

Third, the estimated tenure effects are directly opposed between Korea and Japan. The slope of the wage profile has been flatter since 2000 in the Japanese wage structure.

We infer from our estimation results that the seniority system has been being strengthening in the Korean labor market, but has been being weakened in the Japanese labor market with the increasing similarity between the Korean wage structure and the Japanese one.

■ 논문투고일 : 2011년 11월 30일, 논문심사일 : 2011년 12월 02일, 게재확정일 : 2011년 12월 16일