

KEF 경총
KOREA
ENTERPRISES
FEDERATION

우리나라 대졸초임 분석 및 한·일 대졸초임 비교와 시사점

2021. 10.

◀ 목 차 ▶

1. 2020년 우리나라 대졸초임 분석 결과 / 1

가. 대졸초임 수준(사업체 규모별) / 1

나. 대졸초임 격차 비교(사업체 규모별) / 5

2. 한·일 대졸초임 비교(2019년 기준) 결과 / 7

가. 대졸초임 수준 비교(금액 기준) / 7

나. 1인당 GDP 대비 대졸초임 수준(환율 무관) 비교 / 12

다. 규모별 대졸초임 격차 비교 / 14

3. 결론 및 시사점 / 15

1

2020년 우리나라 대졸초임* 분석 결과

* 대졸 이상, 34세 이하 청년층이 정규직으로 입사하여 최초 1년 동안 받는 임금총액, 고정급(2020년 고용형태별근로실태조사 원자료를 바탕으로 분석)

- ▶ 임금총액 = ① 정액급여 + 특별급여(정기상여 + 변동상여) + 초과급여
 ② 정액급여 + 특별급여(정기상여 + 변동상여)
- ▶ 고정급 = 정액급여 + 정기상여

※ 우리나라 대졸초임 분석 시 '34세 이하'를 기준으로 한 이유

- ⇒ 「청년고용촉진특별법 시행령」 제2조는 공공기관 의무고용대상 청년의 범위를 만 15세 이상 34세 이하로 규정하고 있으며, 정부도 청년취업인턴제 적용대상 연령을 동일하게 규정
- ▶ 동 분석에서는 근속년수 1년 미만이고, 경력년수도 1년 미만인 근로자 임금을 대상으로 분석했기 때문에 사실상 연령이 큰 의미가 없음. 즉 연령과 상관없이 다른 조건(학력, 근속, 경력)이 동일하다면 실제 분석 결과에서도 초임에 큰 차이가 없음.

가 대졸초임 수준(사업체 규모별)

- ▶ 우리나라 300인 이상 사업체 정규직 대졸초임은 평균 5,084만원(초과급여 포함 임금총액 기준)으로 모든 규모에서 가장 높은 수준

※ 초과급여를 제외한 임금총액(정액급여 + 특별급여) 기준 300인 이상 사업체 정규직 대졸초임은 평균 4,690만원

- ▶ 300인 이상 사업체 정규직의 변동상여(성과급 등)가 상대적으로 큰 점을 고려하여 이를 제외한 고정급 기준(4,320만원)으로 보아도 300인 이상 사업체 정규직 대졸초임이 가장 높게 나타남.

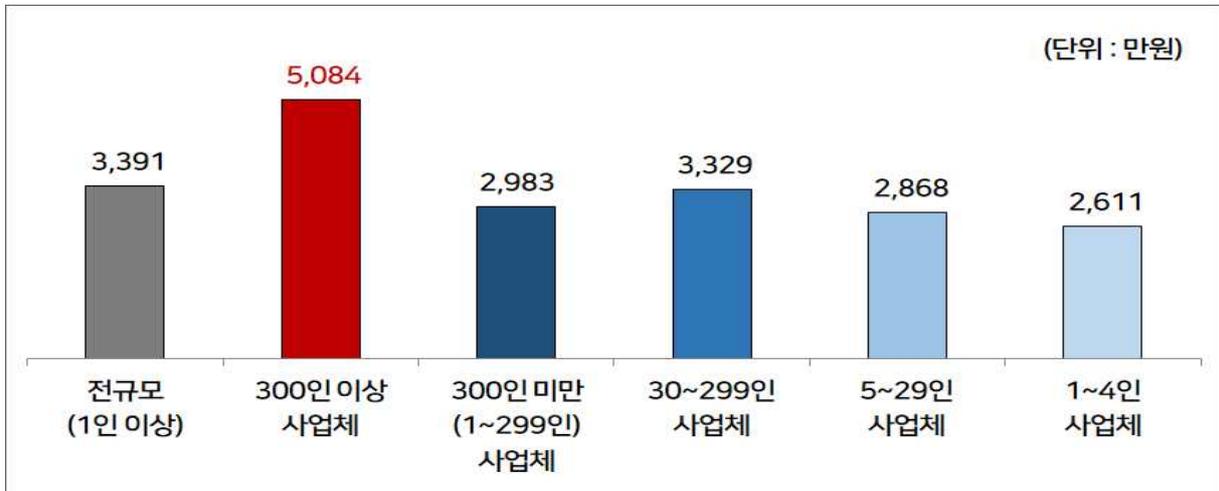
(1) 임금총액 기준(초과급여 및 변동상여 포함)

□ 우리나라 대졸 신입근로자 초임(초과급여 포함 임금총액)을 분석한 결과, 300인 이상 사업체 정규직 대졸 신입근로자의 초임은 평균 5,084만원(2020년 기준)

○ 사업체 규모별 분석 결과, 대졸초임 평균은 300인 이상 사업체 정규직 5,084만원, 300인 미만(1~299인) 사업체 정규직 2,983만원, 5인 미만 사업체 정규직 2,611만원 순으로 나타남.

※ 30~299인 사업체 정규직 3,329만원, 5~29인 사업체 정규직 2,868만원

< 그림 1. 사업체 규모별 정규직 대졸초임(초과급여 포함 임금총액) 평균(2020) >



※ <표 1>의 주석 및 자료와 동일

(2) 임금총액 기준(초과급여 제외, 변동상여 포함)

□ 우리나라 대졸 신입근로자 초임(초과급여 제외 임금총액)을 분석한 결과, 300인 이상 사업체 정규직 대졸 신입근로자의 초임은 평균 4,690만원 (2020년 기준)

○ 사업체 규모별 분석 결과, 대졸초임 평균은 300인 이상 사업체 정규직 4,690만원, 300인 미만(1~299인) 사업체 정규직 2,899만원, 5인 미만 사업체 정규직 2,599만원 순으로 나타남.

※ 30~299인 사업체 정규직 3,188만원, 5~29인 사업체 정규직 2,795만원

< 그림 2. 사업체 규모별 정규직 대졸초임(초과급여 제외 임금총액) 평균(2020) >



※ <표 1>의 주석 및 자료와 동일

(3) 고정급 기준(초과급여 및 변동상여 제외)

□ 300인 이상 사업체 정규직 대졸 신입근로자 초임(고정급) 평균은 4,320만원 (2020년 기준)

○ 사업체 규모별 분석 결과, 대졸초임 평균은 300인 이상 사업체 정규직 4,320만원, 300인 미만(1~299인) 사업체 정규직 2,829만원, 5인 미만 사업체 정규직 2,559만원 순으로 나타남.

※ 30~299인 사업체 정규직 3,109만원, 5~29인 사업체 정규직 2,723만원

< 그림 3. 사업체 규모별 정규직 대졸초임(고정급) 평균(2020) >



※ <표 1>의 주석 및 자료와 동일

< 표 1. 사업체 규모별 정규직 대졸초임 수준 분석 결과 종합(2020) >

구 분	대졸초임(임금총액 기준)		대졸초임 (고정급 기준)
	①초과급여 포함	②초과급여 제외	
전규모(1인 이상)	3,391만원	3,250만원	3,118만원
300인 이상	5,084만원	4,690만원	4,320만원
300인 미만 (1~299인)	2,983만원	2,899만원	2,829만원
1~4인	2,611만원	2,599만원	2,559만원
5~29인	2,868만원	2,795만원	2,723만원
30~299인	3,329만원	3,188만원	3,109만원

- 주 : 1. 대졸 신입사원은 2020년 고용형태별근로조사 상 2020년 1~6월 입사자 중 대졸 이상 학력, 34세 이하, 경력
 년수 1년 미만 근로자
 2. 사업체 규모별(1~4인, 5~29인, 30~299인, 1~299인, 300인 이상) 정규직 대상 분석
 3. 대졸 신입사원 임금총액 기준 초임은 「정액급여 + 특별급여」에 초과급여를 포함한 총액(①)과 초과급여를
 제외한 총액(②)으로 구분하여 산출. 고정급 기준 초임은 「정액급여 + 정기상여금」으로 변동상여금, 초과
 급여가 제외된 금액
 4. 정액급여와 특별급여는 고용노동부의 고용형태별근로실태조사 산출 방식에 따름.

자료 : 고용노동부, 2020년 고용형태별근로실태조사 원자료 분석

나 대졸초임 격차 비교(사업체 규모별)

- ▶ 초과급여를 제외한 임금총액 기준 5인 미만 사업체 정규직 대졸초임은 300인 이상 사업체 정규직 대졸초임의 55.4%(고정급 기준 59.2%) 수준

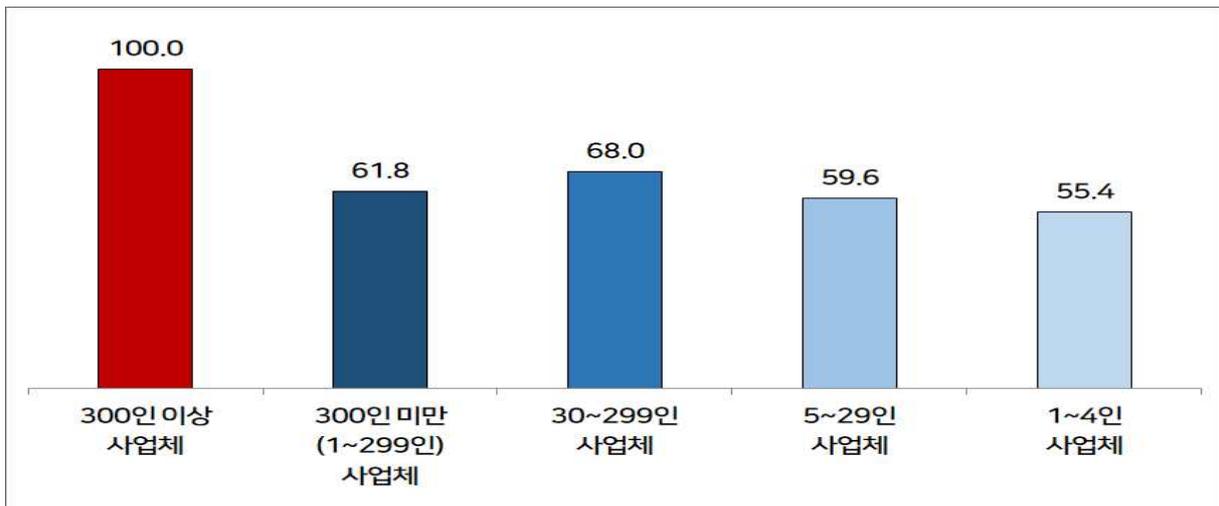
(1) 임금총액 기준(초과급여 제외, 변동상여 포함)

□ 5인 미만 사업체 정규직 대졸 신입근로자 초임은 300인 이상 사업체 정규직 대졸 신입근로자 초임의 55.4% 수준(2020년 기준)

- 300인 이상 사업체 정규직 대졸초임을 100으로 봤을 때, 300인 미만(1~299인) 사업체 정규직 61.8, 5인 미만 사업체 정규직 55.4

※ 30~299인 사업체 정규직 68.0, 5~29인 사업체 정규직 59.6

< 그림 4. 사업체 규모별 정규직 대졸초임(임금총액) 격차(2020) >



※ <표 2>의 주석 및 자료와 동일

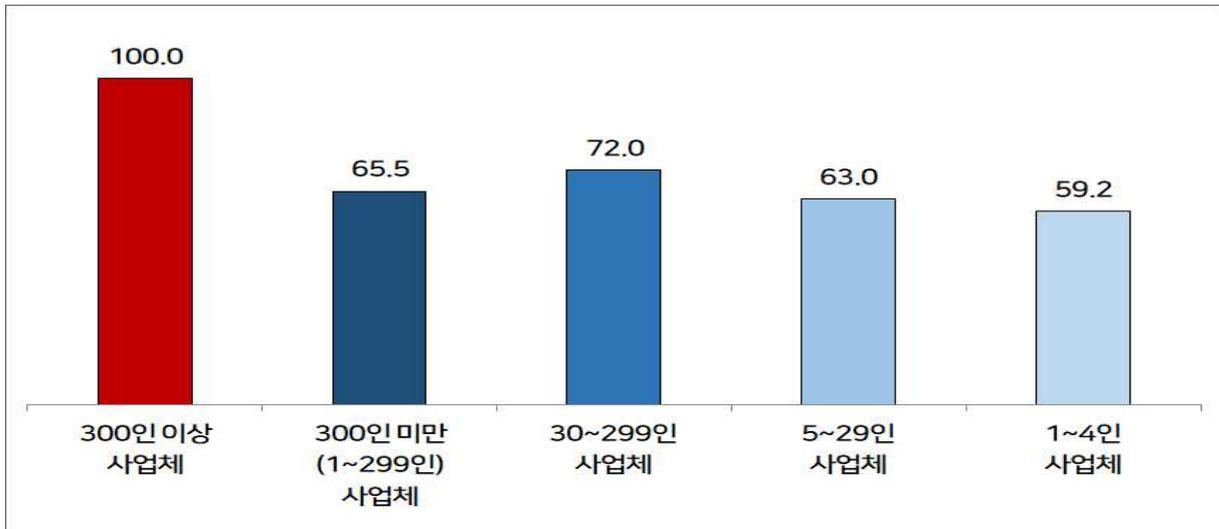
(2) 고정급 기준(초과급여 및 변동상여 제외)

□ 5인 미만 사업체 정규직 대졸 신입근로자 초임은 300인 이상 사업체 정규직 대졸 신입근로자 초임의 59.2% 수준(2020년 기준)

- 300인 이상 사업체 정규직 대졸초임을 100으로 봤을 때, 300인 미만(1~299인) 사업체 정규직 65.5, 5인 미만 사업체 정규직 59.2

※ 30~299인 사업체 정규직 72.0, 5~29인 사업체 정규직 63.0

< 그림 5. 사업체 규모별 정규직 대졸초임(고정급) 격차(2020) >



※ <표 2>의 주석 및 자료와 동일

< 표 2. 사업체 규모별 정규직 대졸초임 상대적 임금수준 비교 결과 종합(2020) >

구 분	대졸초임 (임금총액 기준)	대졸초임 (고정급 기준)	비고
300인 이상	100.0	100.0	300인 이상 사업체 대비
300인 미만 (1~299인)	61.8	65.5	
1~4인	55.4	59.2	
5~29인	59.6	63.0	
30~299인	68.0	72.0	

- 주 : 1. 대졸 신입사원은 2020년 고용형태별근로조사 상 2020년 1~6월 입사자 중 대졸 이상 학력, 34세 이하, 경력년수 1년 미만 근로자
 2. 사업체 규모별(1~4인, 5~29인, 30~299인, 1~299인, 300인 이상) 정규직 대상 분석
 3. 대졸 신입사원 임금총액 기준 초임은 「정액급여 + 특별급여」로 초과급여가 제외된 금액이며, 고정급 기준 초임은 「정액급여 + 정기상여금」으로 변동상여금, 초과급여가 제외된 금액
 4. 정액급여와 특별급여는 고용노동부의 고용형태별근로실태조사 산출 방식에 따름.
 5. 300인 이상 사업체를 100으로 봤을 때 비율

자료 : 고용노동부, 2020년 고용형태별근로실태조사 원자료 분석

2

한·일 대졸초임* 비교(2019년 기준) 결과

* 초과급여가 제외된 임금총액 기준(대졸 이상 학력의 29세 이하 상용직 근로자)

[韓] 「정액급여」 + 「특별급여(정기상여 + 변동상여)」

[日] 「소정내 급여」 + 「연간 상여금 및 기타 특별급여」

※ 한·일 대졸초임 비교 시 '29세 이하 상용직 근로자'를 기준으로 한 이유

⇒ 일본은 임금통계 산출 시 상용직 기준으로 발표. 일본과 가장 유사한 기준에서 비교하기 위해 고용노동부의 임금구조기본통계조사 상 상용직을 기준으로 산출

⇒ 우리나라 대졸 남성 취업 연령이 군 복무 등으로 일본보다 다소 높은 점과 일본 통계상 연령구분(20~24세, 25~29세) 기준을 맞추기 위해 29세 이하로 설정

※ 통계상 한계로 인해 우리나라의 경우 사업체, 일본은 기업체 기준 통계를 활용하여 비교

⇒ 소규모에서는 사업체 기준 임금통계가 기업체 기준에 비해 다소 높게 나타날 가능성이 있으나, 대규모에서는 거의 차이가 없을 것으로 추정

가 대졸초임 수준 비교(금액 기준)

▶ 물가수준을 반영한 구매력 평가 환율 적용 시 우리나라 대졸초임은 모든 규모에서 일본보다 높고 규모가 커질수록 그 차이도 더욱 커지는 것으로 나타남. 시장환율 기준으로 비교해도 대기업은 우리나라가 일본보다 월등히 높음.

(1) 구매력 평가(PPP) 환율* 기준

* 각 국가의 물가수준을 고려하여 산출하며(OECD 등) 국가 간 경제, 임금수준 비교 시 활용

□ **(규모별)** 한·일간 물가수준을 고려하여 규모별 대졸초임 비교 시 모든 규모에서 우리나라가 일본에 비해 높으며, 규모가 커질수록 차이도 커지는 것으로 나타남. 특히 대기업은 우리나라(500인 이상)가 일본(1,000인 이상) 보다 59.7% 높은 수준(2019년 원자료 및 PPP 기준).

※ 통계상 제약으로 한국 10~99인, 100~499인, 500인 이상 사업체와 일본 10~99인, 100~999인, 1,000인 이상 기업체 대상 통계 비교

○ 우리나라 10~99인 사업체 상용직 대졸초임은 31,522달러로 일본 10~99인 기업체 상용직 대졸초임 26,398달러보다 19.4% 높음.

- 우리나라 100~499인 사업체 상용직 대졸초임은 36,177달러로 일본 100~999인 기업체 상용직 대졸초임 28,286달러보다 27.9% 높음.
 - 특히 우리나라 500인 이상 사업체 상용직 대졸초임은 47,808달러(원화기준 : 4,152만원)로 일본 1,000인 이상 기업체 상용직 대졸초임 29,941달러(엔화 기준 : 310만 3천엔)보다 59.7% 높음.
- ※ 통계상 한계로 동일한 1,000인 이상 규모를 대상으로 분석하지는 못하였으나, 동일한 규모로 비교할 경우 차이가 더욱 커질 것으로 추정

< 그림 6. 한(500인 이상)·일(1,000인 이상) 대졸초임 수준(PPP 기준) 비교(2019) >



※ <표 3>의 주석 및 자료와 동일

□ **(전규모)** 한·일간 전체규모(10인 이상)의 대졸초임 수준 비교 시 우리나라가 일본보다 26.8% 높은 것으로 나타남(2019년 원자료 및 PPP 기준).

- 우리나라 10인 이상 사업체 상용직 대졸초임은 36,743달러(원화기준 : 3,191만원)로 일본 10인 이상 기업체 상용직 대졸초임 28,973달러(엔화 기준 : 300만 2천엔)보다 26.8% 높음.

< 그림 7. 한·일 대졸초임 수준(10인 이상, PPP 기준) 비교(2019) >



※ <표 3>의 주석 및 자료와 동일

< 표 3. 한·일 규모별 대졸초임 수준(PPP 기준) 비교(2019) 종합 >

구분	규모별			
		전규모(10인 이상)		
		10~99인	[韓]100~499인 [日]100~999인	[韓]500인 이상 [日]1,000인 이상
한국	36,743달러	31,522달러	36,177달러	47,808달러
일본	28,973달러	26,398달러	28,286달러	29,941달러
한·일 차이	26.8%	19.4%	27.9%	59.7%

- 주 : 1. [韓] 사업체 규모별로 대졸 이상 학력, 29세 이하, 경력년수 1년 미만 기준이며, 「정액급여 + 특별급여」로 초과급여가 제외된 금액(정액급여와 특별급여는 임금구조기본통계조사 산출방식에 따름)
2. [日] 기업체 규모별로 대졸 이상 학력을 가진 상용직 신입사원의 「소정내 급여 + 연간 상여금 및 기타특별급여」로 초과급여가 제외된 금액. 「소정내 급여」는 후생노동성의 임금구조기본통계조사(초임급) 상 급여(성과급 및 초과급여 제외, 통근수당 제외), 「연간 상여금 및 기타특별급여」는 임금구조기본통계조사 상 상용직 근로자 중 대학·대학원졸 & 29세 이하 & 근속년수 2년 이하 & 민영사업소의 연간 상여금과 기타 특별급여액
3. 통계상 제약으로 규모는 한국 10~99인, 100~499인, 500인 이상 사업체와 일본 10~99인, 100~999인, 1,000인 이상 기업체 대상 통계 비교
4. 2019년 ppp 환율(원/달러 : 868.6원, 엔/달러 : 103.6엔) 기준
- 자료 : (韓) 고용노동부, 2019년 임금구조기본통계조사 원자료; (日) 후생노동성, 2019년 임금구조기본통계조사; OECD stat, Purchasing Power Parities for GDP(2021.8.18 조회)

(2) 시장환율 기준

□ **(규모별)** 한·일간 규모별 대졸초임(시장환율 기준) 비교 시 대기업은 우리나라(500인 이상)가 일본(1,000인 이상)보다 25.2% 높게 나타남(2019년 원자료 및 환율 기준).

※ 통계상 제약으로 한국 10~99인, 100~499인, 500인 이상 사업체와 일본 10~99인, 100~999인, 1,000인 이상 기업체 대상 통계 비교

○ 우리나라 500인 이상 사업체 상용직 대졸초임은 35,623달러(원화기준 : 4,152만원)로 일본 1,000인 이상 기업체 상용직 대졸초임 28,460달러(엔화기준 : 310만 3천엔)보다 25.2% 높음.

※ 통계상 한계로 동일한 1,000인 이상 규모를 대상으로 분석하지는 못하였으나, 동일한 규모로 비교할 경우 차이가 더욱 커질 것으로 추정

< 그림 8. 한(500인 이상)·일(1,000인 이상) 대졸초임 수준(시장환율 기준) 비교(2019) >



※ <표 4>의 주석 및 자료와 동일

○ 우리나라 10~99인 사업체 상용직 대졸초임은 23,488달러로 일본 10~99인 기업체 상용직 대졸초임 25,093달러보다 6.4% 낮음.

○ 우리나라 100~499인 사업체 상용직 대졸초임은 26,957달러로 일본 100~999인 기업체 상용직 대졸초임 26,887달러보다 0.3% 높음.

□ **(전규모)** 한·일간 전체규모(10인 이상)의 대졸초임 수준(시장환율 기준) 비교 시 우리나라가 일본보다 0.6% 낮은 것으로 나타나 유의미한 차이를 보이지 않음(2019년 원자료 및 환율 기준).

○ 우리나라 10인 이상 사업체 상용직 대졸초임은 27,379달러(원화기준 : 3,191만원)로 일본 10인 이상 기업체 상용직 대졸초임 27,540달러(엔화 기준 : 300만 2천엔)보다 0.6% 낮음.

< 그림 9. 한·일 대졸초임 수준(10인 이상, 시장환율 기준) 비교(2019) >



※ <표 4>의 주석 및 자료와 동일

< 표 4. 한·일 규모별 대졸초임 수준(시장환율 기준) 비교(2019) 종합 >

구분	규모별			
	전규모(10인 이상)			
	10~99인	[韓]100~499인 [日]100~999인	[韓]500인 이상 [日]1,000인 이상	
한국	27,379달러	23,488달러	26,957달러	35,623달러
일본	27,540달러	25,093달러	26,887달러	28,460달러
한·일 차이	△0.6%	△6.4%	0.3%	25.2%

주 : 1. [韓] 사업체 규모별로 대졸 이상 학력, 29세 이하, 경력년수 1년 미만 기준이며, 「정액급여 + 특별급여」로 초과급여가 제외된 금액(정액급여와 특별급여는 임금구조기본통계조사 산출방식에 따름)
 2. [日] 기업체 규모별로 대졸 이상 학력을 가진 상용직 신입사원의 「소정내 급여 + 연간 상여금 및 기타특별급여」로 초과급여가 제외된 금액. 「소정내 급여」는 후생노동성의 임금구조기본통계조사(초임급) 상 급여(성과급 및 초과급여 제외, 통근수당 제외), 「연간 상여금 및 기타특별급여」는 임금구조기본통계조사 상 상용직 근로자 중 대학·대학원졸 & 29세 이하 & 근속년수 2년 이하 & 민영사업소의 연간 상여금과 기타 특별급여액
 3. 통계상 제약으로 규모는 한국 10~99인, 100~499인, 500인 이상 사업체와 일본 10~99인, 100~999인, 1,000인 이상 기업체 대상 통계 비교
 4. 2019년 연평균 시장환율 기준(원/달러 : 1,165.65원, 엔/달러 : 109.02엔)
 자료 : (韓) 고용노동부, 2019년 임금구조기본통계조사 원자료; (日) 후생노동성, 2019년 임금구조기본통계조사; 한국은행 경제통계시스템(ECOS)

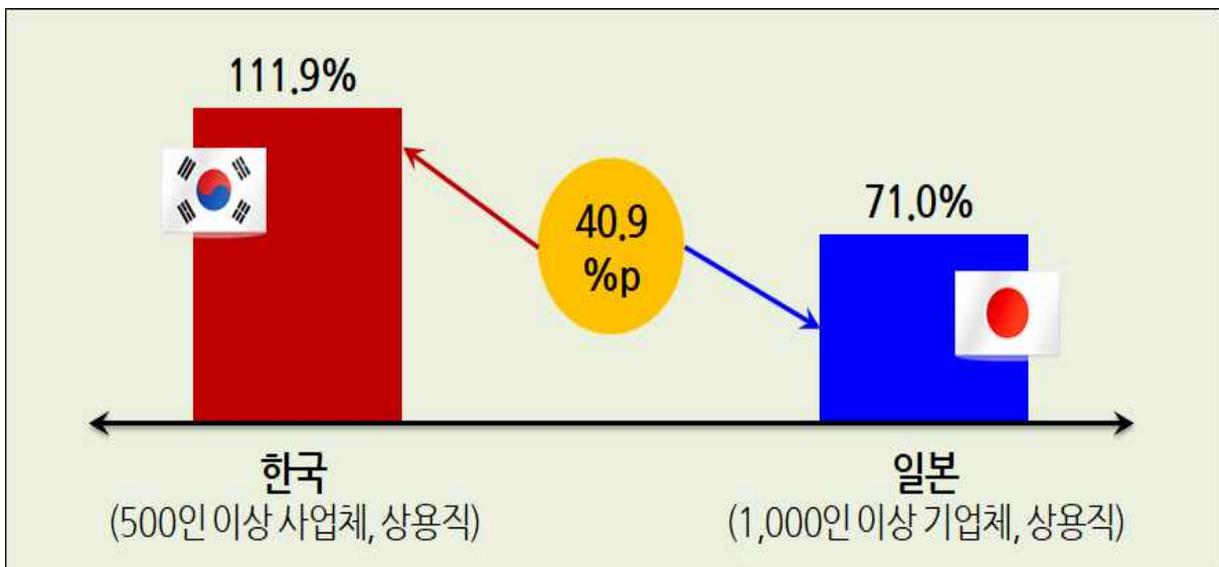
나 1인당 GDP 대비 대졸초임 수준(환율 무관) 비교

▶ 1인당 GDP 대비 대졸초임 수준은 전체규모에서 우리나라가 일본보다 높고, 규모가 커질수록 그 차이도 더욱 커지는 것으로 나타남.

□ **(규모별)** 한·일간 규모별로 1인당 GDP 대비 대졸초임 수준(대졸초임 ÷ 1인당 GDP) 비교 시 모든 규모에서 우리나라가 일본에 비해 높으며, 규모가 커질수록 차이도 커지는 것으로 나타남. 특히 대기업은 우리나라(500인 이상)가 111.9%, 일본(1,000인 이상)이 71.0%로 양국간 차이는 40.9%p 수준(2019년 원자료 기준)

- 양국의 1인당 GDP 대비 10~99인 사업체(일본은 기업체) 상용직 대졸초임 비율은 우리나라 73.8%, 일본 62.6%로 우리나라가 일본보다 11.2%p 높음.
- 우리나라 1인당 GDP 대비 100~499인 사업체 상용직 대졸초임 비율은 84.6%로 일본 1인당 GDP 대비 100~999인 기업체 상용직 대졸초임 비율 67.0%에 비해 17.6%p 높음.
- 특히 우리나라 대기업(500인 이상 사업체)의 1인당 GDP 대비 대졸초임 비율은 111.9%로 일본 대기업(1,000인 이상 기업체)의 1인당 GDP 대비 대졸초임 비율 71.0%에 비해 40.9%p 높음.

< 그림 10. 한(500인 이상)·일(1,000인 이상) 1인당 GDP 대비 대졸초임 수준 비교(2019) >

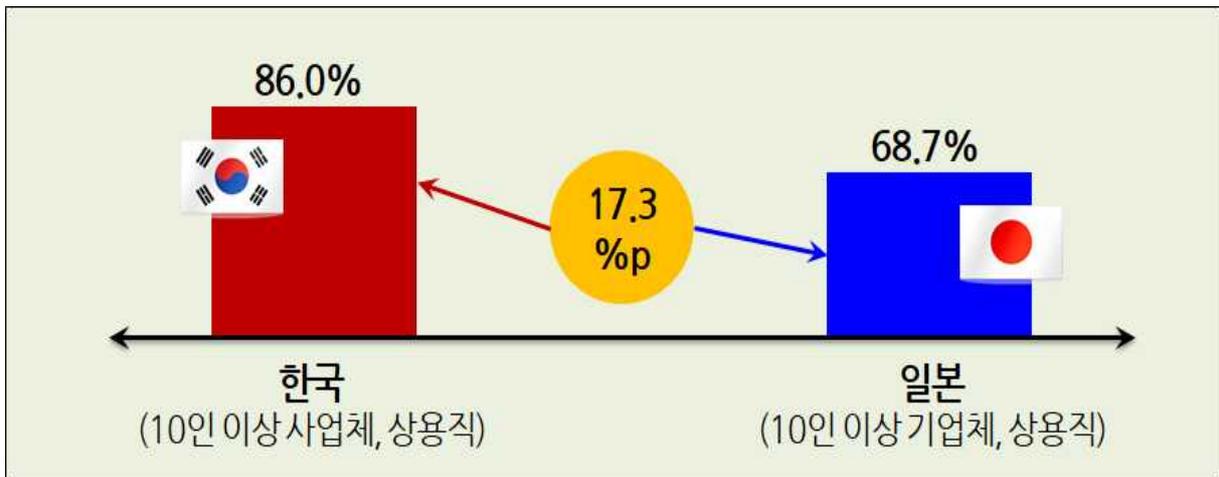


※ <표 5>의 주석 및 자료와 동일

□ **(전규모)** 한·일간 전체규모(10인 이상)의 1인당 GDP 대비 대졸초임 수준 (대졸초임 ÷ 1인당 GDP) 비교 시 우리나라(86.0%)가 일본(68.7%)보다 17.3%p 높음(2019년 원자료 기준).

○ 1인당 GDP 대비 10인 이상 사업체(일본은 기업체) 상용직 대졸초임 비율은 우리나라가 86.0%로 일본 68.7%보다 17.3%p 높게 나타남.

< 그림 11. 한·일 1인당 GDP 대비 대졸초임(10인 이상) 수준 비교(2019) >



※ <표 5>의 주석 및 자료와 동일

< 표 5. 한·일 1인당 GDP 대비 규모별 대졸초임 수준 비교(2019) 종합 >

구분	규모별			
	전규모(10인 이상)			
	10~99인	[韓]100~499인 [日]100~999인	[韓]500인 이상 [日]1,000인 이상	
한국(A)	86.0%	73.8%	84.6%	111.9%
일본(B)	68.7%	62.6%	67.0%	71.0%
A - B	17.3%p	11.2%p	17.6%p	40.9%p

주 : 1. [韓] 사업체 규모별로 대졸 이상 학력, 29세 이하, 경력년수 1년 미만 기준이며, 「정액급여 + 특별급여」로 초과급여가 제외된 금액(정액급여와 특별급여는 임금구조기본통계조사 산출방식에 따름)

2. [日] 기업체 규모별로 대졸 이상 학력을 가진 상용직 신입사원의 「소정내 급여 + 연간 상여금 및 기타특별급여」로 초과급여가 제외된 금액. 「소정내 급여」는 후생노동성의 임금구조기본통계조사(초임급) 상 급여(성과급 및 초과급여 제외, 통근수당 제외), 「연간 상여금 및 기타특별급여」는 임금구조기본통계조사 상 상용직 근로자 중 대학·대학원졸 & 29세 이하 & 근속년수 2년 이하 & 민영사업소의 연간 상여금과 기타 특별급여액

3. 통계상 제약으로 규모는 한국 10~99인, 100~499인, 500인 이상 사업체와 일본 10~99인, 100~999인, 1,000인 이상 기업체 대상 통계 비교

4. 2019년 1인당 GDP(한국: 31,846달러, 일본: 40,113달러)

자료 : (韓) 고용노동부, 2019년 임금구조기본통계조사 원자료; (日) 후생노동성, 2019년 임금구조기본통계조사; 한국은행 경제통계시스템(ECOS); Worldbank World Development Indicators, GDP per capita(current US\$), 2021.8.18. 조회

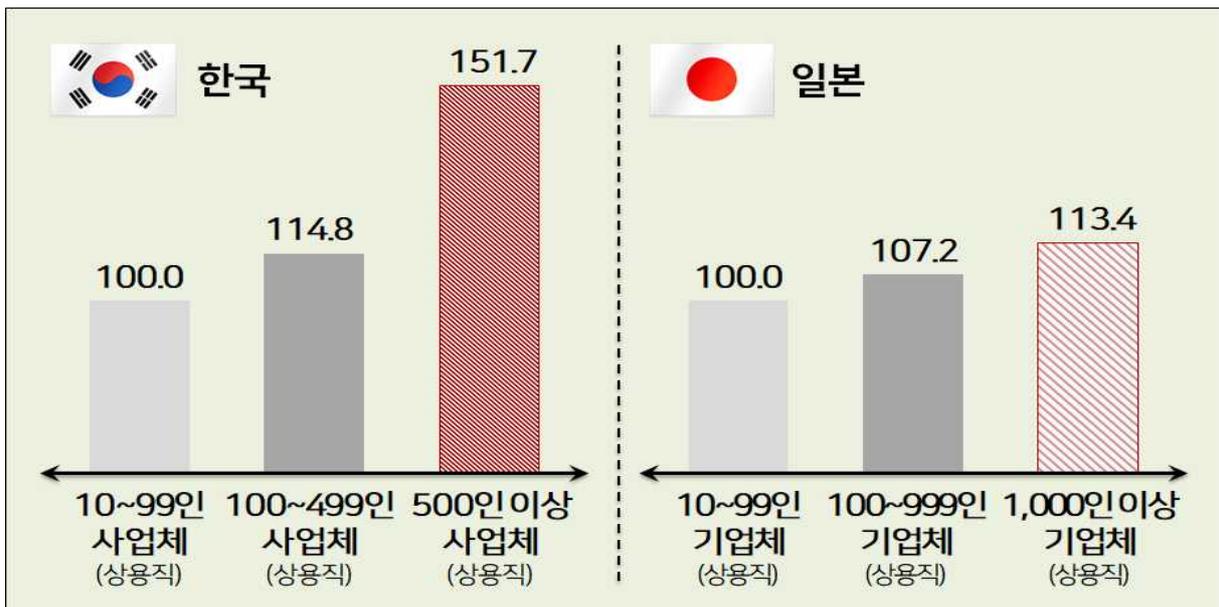
다 규모별 대졸초임 격차 비교

▶ 규모에 따른 대졸초임 격차는 우리나라가 일본보다 월등히 큼.

□ 한·일간 비교분석 가능한 규모별 대졸초임 격차는 10~99인 사업체(일본은 기업체) 대졸초임을 100으로 볼 때, 대기업은 일본(1,000인 이상 기업체)은 113.4에 불과한 반면, 우리나라(500인 이상 사업체)는 151.7에 달함.

- (한국) 10~99인 사업체 상용직 대졸초임을 100으로 봤을 때, 100~499인 사업체 상용직 대졸초임은 114.8, 500인 이상 사업체 상용직 대졸초임은 151.7
- (일본) 10~99인 기업체 상용직 대졸초임을 100으로 봤을 때, 100~999인 기업체 상용직 대졸초임 107.2, 1,000인 이상 기업체 상용직 대졸초임은 113.4

< 그림 12. 한·일 규모별 대졸초임 격차(2019) >



- 주 : 1. [韓] 사업체 규모별로 대졸 이상 학력, 29세 이하, 경력년수 1년 미만 기준이며, 「정액급여 + 특별급여」로 초과급여가 제외된 금액(정액급여와 특별급여는 임금구조기본통계조사 산출방식에 따름)
2. [日] 기업체 규모별로 대졸 이상 학력을 가진 상용직 신입사원의 「소정내 급여 + 연간 상여금 및 기타특별급여」로 초과급여가 제외된 금액. 「소정내 급여」는 후생노동성의 임금구조기본통계조사(초임급) 상 급여(성과급 및 초과급여 제외, 통근수당 제외), 「연간 상여금 및 기타특별급여」는 임금구조기본통계조사 상 상용직 근로자 중 대학·대학원졸 & 29세 이하 & 근속년수 2년 이하 & 민영사업소의 연간 상여금과 기타 특별급여액
3. 통계상 제약으로 규모는 한국 10~99인, 100~499인, 500인 이상 사업체와 일본 10~99인, 100~999인, 1,000인 이상 기업체 대상 통계 비교

자료 : (韓) 고용노동부, 2019년 임금구조기본통계조사 원자료; (日) 후생노동성, 2019년 임금구조기본통계조사

3 결론 및 시사점

가 우리나라 대졸초임 및 한·일 비교분석 결과 요약

□ 우리나라 300인 이상 사업체 정규직 대졸 신입근로자 초임(초과급여 포함 임금총액*)은 평균 5,084만원(2020년 기준)

* 정액급여 + 특별급여(정기상여 + 변동상여) + 초과급여

※ 사업체 규모별 분석 결과, 대졸초임 평균은 300인 이상 사업체 정규직 5,084만원, 300인 미만(1~299인) 사업체 정규직 2,983만원, 5인 미만 사업체 정규직 2,611만원 순

□ 우리나라 300인 이상 사업체 정규직 대졸초임 평균은 4,690만원(초과급여 제외 임금총액*)이나, 5인 미만 사업체 정규직 대졸초임은 2,599만원으로 300인 이상 사업체 정규직의 55.4% 수준에 불과하여 사업체 규모별 임금격차가 매우 큰 것으로 나타남(2020년 기준).

* 정액급여 + 특별급여(정기상여 + 변동상여)

※ 고정급(정액급여 + 정기상여) 기준 300인 이상 사업체 정규직 대졸초임 평균은 4,320만원이며, 5인 미만 사업체 정규직 대졸초임(2,559만원)의 59.2%

□ 우리나라 대졸초임(금액 기준)은 물가수준을 반영한 구매력 평가 환율 적용 시 모든 규모에서 일본보다 높고 규모가 커질수록 그 차이도 더욱 커지는 것으로 나타남. 시장환율 기준으로 비교해도 대기업은 우리나라가 일본보다 높음(2019년 기준).

※ 한·일 대졸초임 수준(금액 기준) 비교(달러, 상용직, '19년 기준)

① 구매력평가(ppp) 환율 기준

전규모(10인 이상) : [韓] 36,743 vs [日] 28,973 ⇒ 한국이 일본보다 26.8% 높음.

대기업 : [韓, 500인 이상] 47,808 vs [日 1,000인 이상] 29,941

⇒ 한국이 일본보다 59.7% 높음.

② 시장환율 기준

전규모(10인 이상) : [韓] 27,379 vs [日] 27,540 ⇒ 한국이 일본보다 0.6% 낮음.

대기업 : [韓, 500인 이상] 35,623 vs [日 1,000인 이상] 28,460

⇒ 한국이 일본보다 25.2% 높음.

□ 1인당 GDP 대비 대졸초임 수준은 전체규모에서 우리나라가 일본보다 높고, 규모가 커질수록 그 차이도 더욱 커지는 것으로 나타남. 특히 대기업에서는 우리나라가 일본보다 월등히 높음(2019년 기준).

※ 한·일 1인당 GDP 대비 대졸초임 수준 비교(% , 상용직, '19년 기준)

- ▶ 전규모(10인 이상): [韓] 86.0 vs [日] 68.7 ⇒ 한국이 일본보다 17.3%p 높음.
- ▶ 대기업 [韓, 500인 이상] 111.9 vs [日, 1,000인 이상] 71.0
⇒ 한국이 일본보다 40.9%p 높음.

□ 규모별 대졸초임 격차는 우리나라가 일본보다 월등히 높음.

※ 한·일 규모별 대졸초임 격차(10~99인=100, 상용직, '19년 기준)

[한국] 151.7(10~99인 사업체 대비 500인 이상 사업체)

[일본] 113.4(10~99인 기업체 대비 1,000인 이상 기업체)

※ 우리나라 대기업 대졸초임은 국내 중소기업이나 일본 대규모 기업과 비교할 때 지나치게 높은 수준

나 시사점

- **(우리나라 대기업 대졸초임이 높은 원인)** 대기업 중심의 노동운동과 대기업의 일률적인 초임 설정
 - 대기업 중심의 노동운동으로 임금·근로조건 개선 같은 혜택이 대기업 근로자에게 집중되고, 중소기업과의 격차는 확대
 - ※ '18년 유노조·300인 이상 사업체·정규직 근로자 임금(월 424만원)이 100이라면 무노조·300인 미만 사업체·비정규직 근로자 임금(월 152만원)은 35.8에 불과(한국노동연구원, '19.4)
 - 여기에 연공형 임금체계가 중첩되면서 대기업의 전반적인 고임금 현상을 유도하고, 임금격차를 확대시키는 요인으로 작용
 - ※ 노조유무별 호봉급 도입 사업체 비중(% , '20년 6월 기준, 고용노동부)
 - ▶ 100인 이상 사업체 : [전체] 54.9 [유노조] 65.5 [무노조] 46.5
 - ▶ 1,000인 이상 사업체 : [전체] 69.0 [유노조] 82.0 [무노조] 40.6
 - 대기업들이 우수인력을 확보하기 위해 대졸초임을 일률적으로 높게 설정한 측면
 - 대기업이 직무가치에 따른 대졸초임 보다는 일률적인 대졸초임 설정으로 우수한 인재를 확보하기 위해 대졸초임 인상
 - ※ 기업별 대졸초임 수준이 그 기업의 경쟁력과 사회적 인식을 가늠하는 척도로 인식되는 점도 대졸초임 인상 요인으로 작용
- **(문제점)** 청년층 구직자와 기업 간 일자리 미스매치를 심화시켜 구직자 시장의 이중구조화를 초래하고, 사업체 규모별 임금격차를 더욱 확대시킴으로써 각종 사회 갈등의 단초로 작용
 - ※ 「지나치게 높은 대기업 대졸초임 → 청년층의 기대임금 상승 → 청년실업과 중소기업 구인난 공존」으로 이어지는 악순환은 상당한 사회적 비용 유발
- 과도하게 높은 대기업 대졸초임으로 청년들이 희망하는 임금은 높아진 반면, 이를 만족시킬 수 있는 일자리는 한정. 청년층이 노동시장 진입을 늦추고, 고학력자를 중심으로 한 NEET族이 증가하는 등 청년실업 심화

※ 한국의 15~29세 니트족 비율은 '17년 기준 18.4%로 OECD 36개 회원국 중 7위이며, OECD 평균(13.4%)보다 높은 수준(OECD, 2019)

※ 청년층 체감실업률(% , 통계청) : 24.9('20.4q)→ 26.5('21.1q)→ 24.3('21.2q)

⇒ 청년들이 제때에, 제대로 된 일자리를 찾지 못하면 청년실업의 부작용이 청년 개인을 넘어 우리 사회·경제 전반에 악영향을 미칠 우려

○ 한편 대졸 청년들이 희망하는 임금보다 상대적으로 낮은 초임을 지급할 수밖에 없는 중소기업은 구인난을 겪는 인력수급 미스매치 현상 심화

※ '21년 1분기 기준 300인 미만 사업체의 미충원인원은 약 7만 8천명으로 전체 미충원인원(약 8만 5천명)의 91.4%를 차지. 300인 미만 사업체의 미충원사유는 '사업체에서 제시하는 임금수준 등 근로조건이 구직자의 기대와 맞지 않기 때문'이라는 응답이 23.9%로 가장 높게 나타남(고용노동부, 직종별사업체노동력조사, '21.6).

□ **(개선방안)** 직무와 무관한 일률적인 대기업 대졸초임 설정을 가급적 지양하고, 직무·성과 중심 임금체계 개편을 통해 일자리 미스매치를 완화하여 노동시장 이중구조를 개선할 필요

○ 임금격차 완화와 기업의 국제경쟁력 제고를 위해 과도하게 높은 대기업 대졸초임을 안정시키고, 연공형 임금체계를 직무·성과 중심으로 개편할 필요

※ 학력 같은 인적속성이 아닌 근로자가 수행하는 해당 직무의 가치와 성과에 따른 임금체계 구축으로 임금격차 완화와 기업의 국제경쟁력 제고