



발행인 허재준
편집인 정동관

주 소 30147 세종특별자치시 시청대로 370
TEL 044-287-6083

발행일 2024년 7월 20일

W A G E INFORMATION Brief

2024년 제3호(통권 제89호) No.1

업종별 시장임금 정보 : 식품제조업

신경표 (한국노동연구원 임금직무혁신센터 연구원)

1. 조사개요

가. 조사목적

본 조사는 식품제조업 내 다양한 직종 및 역할별 임금 현황을 체계적으로 파악하여, 기업들이 보다 효율적이고 합리적인 임금정책을 수립하고 조정하는 데 중요한 참고자료를 제공하는 것을 주요 목적으로 한다. 특히, 식품제조업 내에서 직종 및 기업 간 임금격차를 분석하는 데 초점을 두지 않고, 각 직종 및 역할별로 상세하고 구체적인 임금정보를 제공하는 데 중점을 두고 있다.

나. 설문지 구성 및 표본설계

식품제조업의 인사관리 특징을 반영한 시장임금 조사를 위하여 식품제조업의 직무 및 임금관리 현황을 파악

하는 사례조사를 실시하였고, 조사 결과를 토대로 <표 1>~<표 2>와 같은 주요 직무(직종)를 도출하였다.

일반적으로 시장임금 정보는 연차¹⁾에 따라 구분하여 제공되지만, 본 조사는 연차별 임금 정보 외에 역할에 따른 임금정보를 수집하고자 <표 3>~<표 4>와 같이 직군별로 역할단계를 구분하였다. 역할단계 구분은 응답자(인사담당자)에게 실제 수행하는 업무의 내용이나 조직에서의 역할을 기준으로 직원들을 구분하고, 그에 따라 임금값을 기재하게 하였다.

본 조사는 <표 5>의 표준산업분류코드(세세분류)에 해당하는 업종을 조사대상으로 하였다. 최종적으로 고용보험 가입 사업장 DB에서 해당 업종에 속한 기업을 추출하였으며, 결과적으로 106개 기업을 대상으로 임금정보를 수집하였다.

1) 각 회사의 내규 또는 지침에 따라 산정한 기준 경력연수와 현 회사에서 근무한 근속연수에 따른 연차를 의미한다.

〈표 1〉 식품제조업 사무직 직무분류

직무명	관련 기능
연구개발	• 연구기획, 연구개발, 연구지원, 기술개발, 제품기획, 제품개발 등 가치사슬(value-chain)상의 연구 및 개발(R&D) 직무를 포함함.
조달/구매	• 구매기획, 자재구매, 부품조달, 물류, 창고/보관 등 가치사슬상의 조달 및 물류 직무를 포함함. • 제품생산과 관련된 구매가 아닌 일반 구매는 경영 직무로 분류함.
물류	• 물류, 운반, 창고/보관 등 가치사슬상의 물류에 해당하는 직무를 포함함.
생산관리	• 생산기획, 생산관리, 생산기술, 공정관리, 원가관리, 생산지원 등 생산 직무의 기획 및 지원을 담당하는 직무를 포함함.
마케팅/영업	• 마케팅기획, 마케팅, 시장조사, 국내영업, 영업기획 및 영업지원 등 가치사슬상의 마케팅 및 판매 직무를 포함함.
경영지원	• 경영기획, 인사·노무, 재무, 회계, 세무, 감사, 법무, 홍보, 총무, 경영관리, 기업공시, 사회공헌, 상생협력 등 가치사슬상의 경영지원 직무를 포함함.

〈표 2〉 식품제조업 생산직 직무분류

직무명	관련 기능
식품제조생산	• 세척, 살균, 분쇄, 정제, 계량, 배합, 배분, 포장 등 제조공정의 생산 직무를 포함함.
생산설비	• 제품생산을 위한 설비관리, 공무(기계, 금속, 건축, 전기, 환경 등) 관련 직무를 포함함.

〈표 3〉 식품제조업 사무직 역할단계

	등급에 대한 설명	등급 수준	참고 직급
Manager	• 조직 내 직책자 또는 관리자 역할을 수행하고 있거나, 관리자 경험이 있는 자 • 해당 조직의 성과 창출 및 부하직원 육성에 대한 책임을 가지고 있음. • 비공식적으로 운영되는 관리자(예: 파트장)의 경우 평가 권한을 가진다면 Manager로 분류함.	관리자역량 보유	부장, 부장(갑), 부장(을), 이사(직원), 차장
Senior	• 상급자의 구체적인 가이드라인 없이 독자적으로 실무 업무를 수행하는 자 • 평균적인 성과를 창출할 수 있는 직무 전문성을 보유하고 있으며, 해당 직무 내에서 상대적으로 난이도가 높은 업무를 수행함. • 상급자와 하급자 간의 가교 역할을 수행함.	중급 이상 실무자 (전문가 포함)	과장, 차장
Junior	• 상급자의 관리 감독하에 실무 업무를 수행하는 자 • 단순하고 표준화된 정형적 업무를 수행하거나, 해당 직무 내에서 상대적으로 난이도가 낮은 업무를 수행함. • 상급자의 관리 감독 부재 시 성과 창출에 한계가 있음.	입문 또는 초급실무자	대리, 주임, 사원

〈표 4〉 식품제조업 생산직 역할단계

	등급에 대한 설명	등급 수준
Supervisor	• 생산공정, 생산설비 및 생산기술 관련 생산직 업무 활동을 직접적으로 관리하는 관리자 • 생산직의 성과관리(품질관리) 및 인력관리에 대한 책임을 짐. • 생산직 출신이라도 타 업무의 직책이나 직위를 수행하는 경우는 제외되며, 이러한 인원들은 사무직의 Manager로 분류함(예: 생산관리 팀장, 생산지원 팀장 등). • 공식적인 직책 또는 직위자가 아니더라도 독자적으로 업무를 수행하면서 해당 분야의 성과관리 및 인력관리에 대한 보조적인 역할을 수행할 경우 Supervisor로 분류함(예: 비공식적인 작업반장, 조장, 파트장 등).	관리자 역량 및 실무역량 균형적 보유
Staff II	• 생산공정, 생산설비 및 생산기술 관련 업무를 수행하면서 중급 수준의 숙련도를 보유한 자 • 평균적인 성과를 창출하기 위해 해당 분야에서 요구되는 충분한 경험을 보유함.	평균수준 이상 경험 보유
Staff I	• 생산공정, 생산설비 및 생산기술 관련 업무를 수행하면서 입문 또는 초급 수준의 숙련도를 보유한 자 • 평균적인 성과를 창출하기 위해 향후 일정 수준 이상의 경험이 더 필요함.	입문 또는 초급수준 경험 보유

〈표 5〉 식품제조업 조사대상 산업

KSIC	세분류명	KSIC	세세분류명
1012	육류 가공 및 저장 처리업	10121	가금류 가공 및 저장 처리업
		10129	육류 기타 가공 및 저장 처리업
1021	수산동물 가공 및 저장 처리업	10211	수산동물 훈제, 조리 및 유사 조제식품 제조업
1030	과실, 채소 가공 및 저장 처리업	10301	김치류 제조업
		10302	과실 및 그 외 채소 절임식품 제조업
		10309	기타 과실, 채소 가공 및 저장 처리업
1061	곡물 가공품 제조업	10611	곡물 도정업
		10612	곡물 제분업
		10613	곡물 혼합 분말 및 반죽 제조업
		10619	기타 곡물 가공품 제고업
1071	떡, 빵 및 과자류 제조업	10712	빵류 제조업
		10713	과자류 및 코코아 제품 제조업
1073	면류, 마카로니 및 유사 식품 제조업	10730	면류, 마카로니 및 유사 식품 제조업
1074	조미료 및 식품 첨가물 제조업	10741	식초, 발효 및 화학 조미료 제조업
		10749	기타 식품 첨가물 제조업
1075	도시락 및 식사용 조리식품 제조업	10751	도시락류 제조업
		10759	기타 식사용 가공처리 조리식품 제조업
1079	기타 식료품 제조업	10791	커피 가공업
		10793	수프 및 균질화식품 제조업
		10794	두부 및 유사 식품 제조업

〈표 6〉 응답 사업체 일반 현황

(단위 : 개, %)

	빈도	비율
매출액 규모		
50억 원 미만	14	13.2
50억~100억 원 미만	19	17.9
100억~300억 원 미만	42	39.6
300억~500억 원 미만	15	14.2
500억 원 이상	16	15.1
전체	106	100.0
상용근로자 수 분포		
30~50인 미만	51	48.1
50~100인 미만	30	28.3
100~150인 미만	11	10.4
150인 이상	14	13.2
전체	106	100.0
지역		
강원	3	2.8
경기	28	26.4
경남	11	10.4
경북	5	4.7
광주	3	2.8

	빈도	비율
대구	5	4.7
대전	3	2.8
부산	4	3.8
서울	2	1.9
세종	1	0.9
울산	1	0.9
인천	6	5.7
전북	6	5.7
제주	1	0.9
충남	15	14.2
충북	12	11.3
전체	106	100.0

N=106

2. 조사결과

정액급여 및 총급여를 기준으로 주요 직무별 시장임금을 연차별·역할단계별로 구분하여 조사한 결과는 <표 7>~<표 14>에 제시한다. 정액급여는 1인당 월평균 급여(기본급, 통상적 수당, 기타 수당, 초과급여 포함)를 의미하고, 총급여는 1인당 연간임금으로서 근로자들에게 1년간 지급된 정액급여와 고정상여금 및 변동상여금의 합을

평균한 값을 의미한다.

본 조사는 조사 결과의 활용도를 높이기 위해 평균값 뿐만 아니라 4분위수별(25p, 중앙값, 75p) 임금수준까지 포함한 정보를 제공한다. 여기서 25p, 중앙값(50p), 75p는 임금수준을 가장 작은 값에서 큰 값의 순서로 나열했을 때 하위 25% 수준(25p), 중간 수준(50p), 상위 75% 수준(75p)에 해당하는 값을 의미한다.

<표 7> 사무직 직종별·연차별 임금(정액급여)

(단위 : 원, 개)

	25p	중앙값	75p	평균	기업 수
전체					
1년 차 이하	2,331,307	2,666,667	3,116,312	2,787,646	75
2~5년 차	2,694,841	3,100,000	3,604,000	3,177,991	103
6~10년 차	3,086,666	3,589,041	4,087,200	3,642,263	87
11~15년 차	3,490,000	4,200,000	4,911,200	4,150,496	63
16~20년 차	3,908,685	4,588,210	5,172,895	4,727,097	36
21~25년 차	4,799,043	5,169,391	5,859,385	5,259,491	22
26년 차 이상	4,191,321	4,919,948	5,888,942	5,055,248	12
연구개발					
1년 차 이하	2,274,480	2,500,505	2,941,667	2,748,960	30
2~5년 차	2,849,580	3,052,950	3,298,716	3,217,402	33
6~10년 차	2,950,000	3,631,772	4,000,000	3,480,069	27
11~15년 차	3,800,500	4,284,710	5,015,100	4,434,389	16
16~20년 차				5,524,046	7
21~25년 차					3
26년 차 이상					

	25p	중앙값	75p	평균	기업 수
조달/구매					
1년 차 이하	2,300,060	2,524,015	3,125,000	2,770,816	24
2~5년 차	2,556,980	2,932,005	3,421,150	3,031,586	30
6~10년 차	2,995,840	3,300,000	3,584,000	3,406,701	27
11~15년 차	3,562,250	4,089,696	4,260,840	4,052,983	14
16~20년 차				5,146,215	6
21~25년 차					4
26년 차 이상					4
물류					
1년 차 이하	2,500,000	2,699,500	2,934,480	2,744,006	40
2~5년 차	2,686,000	3,000,000	3,283,333	3,101,542	53
6~10년 차	2,985,170	3,413,250	3,730,795	3,390,033	38
11~15년 차	3,085,075	3,713,300	4,342,783	3,759,273	16
16~20년 차				4,312,374	10
21~25년 차					4
26년 차 이상					3
생산관리					
1년 차 이하	2,450,000	2,757,160	3,249,936	2,964,466	44
2~5년 차	2,500,000	3,100,000	3,649,696	3,171,167	67
6~10년 차	3,446,425	3,835,426	4,367,173	4,010,668	40
11~15년 차	2,825,711	4,128,625	4,731,262	3,977,287	32
16~20년 차	4,476,166	4,896,250	5,533,992	4,888,377	20
21~25년 차	4,555,494	5,263,622	6,018,630	5,309,100	13
26년 차 이상				5,809,680	6
마케팅/영업					
1년 차 이하	2,434,533	2,721,287	3,583,335	3,103,679	42
2~5년 차	2,800,000	3,151,400	3,875,960	3,412,353	53
6~10년 차	3,111,756	3,600,000	4,431,720	4,048,698	43
11~15년 차	3,422,781	4,133,510	4,797,931	4,211,817	28
16~20년 차	4,165,185	5,005,921	5,388,201	5,398,248	13
21~25년 차				5,155,465	8
26년 차 이상					4
경영지원					
1년 차 이하	2,495,870	2,706,823	3,091,667	2,856,589	36
2~5년 차	2,586,667	3,017,000	3,650,810	3,287,120	69
6~10년 차	2,825,000	3,481,521	3,986,478	3,539,304	48
11~15년 차	3,400,000	4,000,000	4,541,900	4,072,996	45
16~20년 차	3,500,000	4,393,508	4,580,000	4,094,745	14
21~25년 차	4,500,000	5,517,845	6,199,200	5,379,611	14
26년 차 이상				5,584,014	7

주 : 기업 수가 5~10개인 경우 평균값만 제시하였고, 기업 수가 5개 미만인 경우 임금값을 공개하지 않음.

N=106, 정액급여 기준

〈표 8〉 사무직 직종별·연차별 임금(총급여)

(단위 : 원, 개)

	25p	중앙값	75p	평균	기업 수
전체					
1년 차 이하	28,800,000	33,000,000	38,762,284	34,293,257	75
2~5년 차	33,700,000	39,041,112	46,273,600	40,542,880	103
6~10년 차	40,625,000	45,100,000	51,824,532	46,533,204	87
11~15년 차	44,300,000	52,300,000	62,000,000	53,410,932	63
16~20년 차	48,629,508	58,176,040	67,377,334	59,921,621	36
21~25년 차	62,275,700	70,410,284	75,520,560	68,002,882	22
26년 차 이상	53,038,890	69,257,612	82,691,736	67,334,008	12
연구개발					
1년 차 이하	28,069,464	31,028,818	35,300,004	33,389,228	30
2~5년 차	34,194,960	38,440,000	46,270,820	41,085,593	33
6~10년 차	36,400,000	45,144,000	51,147,000	44,124,030	27
11~15년 차	48,552,350	54,858,500	61,202,750	55,754,066	16
16~20년 차				71,149,037	7
21~25년 차					3
26년 차 이상					
조달/구매					
1년 차 이하	28,242,040	32,359,200	39,492,344	34,432,869	24
2~5년 차	31,900,000	35,241,558	42,566,960	37,634,197	30
6~10년 차	37,000,008	42,800,000	46,120,000	43,518,827	27
11~15년 차	43,806,416	49,490,760	54,686,684	50,311,314	14
16~20년 차				63,527,912	6
21~25년 차					4
26년 차 이상					4
물류					
1년 차 이하	30,000,000	32,768,461	36,795,000	33,476,914	40
2~5년 차	33,000,000	36,570,752	42,120,196	38,937,297	53
6~10년 차	37,307,340	42,525,000	46,501,680	42,603,384	38
11~15년 차	39,087,680	48,300,600	52,713,396	47,462,577	16
16~20년 차				53,759,305	10
21~25년 차					4
26년 차 이상					3
생산관리					
1년 차 이하	29,459,000	34,309,898	39,049,970	36,193,911	44
2~5년 차	31,200,000	39,000,000	47,370,688	40,273,106	67
6~10년 차	42,601,496	48,064,976	55,922,284	50,319,910	40
11~15년 차	40,851,060	51,804,386	62,200,500	51,632,532	32
16~20년 차	54,514,498	60,674,160	72,630,880	61,587,844	20
21~25년 차	55,895,580	65,129,532	74,223,560	66,449,250	13
26년 차 이상				78,478,494	6

	25p	중앙값	75p	평균	기업 수
마케팅/영업					
1년 차 이하	30,000,000	36,013,182	43,093,320	38,460,303	42
2~5년 차	34,776,464	38,788,900	50,006,700	43,205,991	53
6~10년 차	39,999,996	44,801,040	55,500,000	50,756,925	43
11~15년 차	46,052,836	52,688,564	62,984,620	55,493,466	28
16~20년 차	53,854,800	61,890,848	72,367,560	67,958,630	13
21~25년 차				69,546,832	8
26년 차 이상					4
경영지원					
1년 차 이하	30,235,348	32,494,341	37,349,998	34,748,194	36
2~5년 차	33,000,000	37,500,000	44,918,828	42,107,677	69
6~10년 차	35,717,944	42,927,292	56,023,430	45,864,565	48
11~15년 차	41,936,556	48,485,748	58,975,296	51,178,673	45
16~20년 차	45,300,000	53,322,090	58,048,200	52,273,859	14
21~25년 차	54,000,000	73,799,744	85,001,400	69,060,443	14
26년 차 이상				75,784,369	7

주 : 기업 수가 5~10개인 경우 평균값만 제시하였고, 기업 수가 5개 미만인 경우 임금값을 공개하지 않음.

N=106, 총급여 기준

〈표 9〉 사무직 직종별·역할별 임금(정액급여)

(단위 : 원, 개)

	25p	중앙값	75p	평균	기업 수
전체					
Junior	2,374,688	2,683,333	3,003,805	2,742,111	100
Senior	3,000,000	3,553,640	3,983,110	3,561,427	103
Manager	4,067,861	4,752,501	5,524,362	4,784,857	93
연구개발					
Junior	2,310,888	2,505,836	2,820,015	3,273,100	39
Senior	2,913,480	3,429,690	4,008,725	3,516,738	37
Manager	3,916,660	4,800,000	5,225,000	4,861,928	39
조달/구매					
Junior	2,320,000	2,530,549	2,895,834	2,699,697	38
Senior	3,000,000	3,471,338	3,904,203	3,486,707	30
Manager	3,719,500	4,300,000	5,240,810	4,495,308	29
물류					
Junior	2,527,760	2,777,401	3,200,820	2,867,913	63
Senior	2,923,000	3,407,400	4,073,500	3,492,472	45
Manager	3,200,000	3,643,000	4,613,590	3,935,236	23
생산관리					
Junior	2,400,000	2,782,160	3,285,990	2,855,964	58
Senior	3,000,000	3,546,155	4,200,000	3,666,738	67
Manager	4,399,400	5,000,000	5,855,590	5,023,693	54

	25p	중앙값	75p	평균	기업 수
마케팅/영업					
Junior	2,500,000	2,751,966	3,041,075	2,792,227	46
Senior	3,125,700	3,762,742	4,200,000	3,732,020	56
Manager	3,700,000	4,850,000	5,578,131	4,917,661	57
경영지원					
Junior	2,400,000	2,708,063	3,000,000	2,701,284	67
Senior	2,800,000	3,457,882	3,962,260	3,429,282	69
Manager	3,993,605	4,658,667	5,540,590	4,787,207	74

N=106, 정액급여 기준

〈표 10〉 사무직 직종별·역할별 임금(총급여)

(단위 : 원, 개)

	25p	중앙값	75p	평균	기업 수
전체					
Junior	29,560,420	33,832,478	37,898,710	34,856,859	100
Senior	36,797,200	44,422,780	51,375,376	45,508,280	103
Manager	51,529,188	60,275,504	70,848,160	61,511,549	93
연구개발					
Junior	28,442,420	32,070,032	34,900,000	40,881,504	39
Senior	34,961,760	42,000,000	50,247,960	44,627,760	37
Manager	50,330,484	59,036,280	72,179,904	61,425,460	39
조달/구매					
Junior	30,100,000	33,622,018	37,827,272	34,864,372	38
Senior	37,000,000	43,760,580	47,488,440	43,658,432	30
Manager	44,634,000	55,400,100	66,715,272	56,229,962	29
물류					
Junior	31,200,000	35,184,000	40,100,000	36,027,055	63
Senior	36,200,000	42,500,000	48,882,000	43,433,643	45
Manager	40,665,552	47,425,000	55,363,080	49,578,167	23
생산관리					
Junior	30,000,000	34,814,902	41,166,644	35,807,412	58
Senior	39,109,200	44,788,080	52,757,280	46,666,487	67
Manager	53,460,400	63,443,340	75,000,000	63,267,555	54
마케팅/영업					
Junior	30,071,400	34,438,664	38,788,900	35,030,135	46
Senior	38,494,400	47,341,884	53,450,000	47,422,306	56
Manager	50,000,000	61,700,000	70,390,040	63,284,881	57
경영지원					
Junior	29,235,800	33,346,428	37,488,000	34,101,930	67
Senior	34,900,716	42,401,560	51,600,000	43,785,874	69
Manager	48,500,000	59,960,640	72,558,520	61,753,149	74

N=106, 총급여 기준

〈표 11〉 생산직 직종별·연차별 임금(정액급여)

(단위 : 원, 개)

	25p	중앙값	75p	평균	기업 수
전체					
1년 차 이하	2,249,492	2,544,907	2,920,860	2,644,172	94
2~5년 차	2,384,745	2,735,112	3,125,866	2,771,617	103
6~10년 차	2,583,920	2,992,149	3,431,744	3,020,184	93
11~15년 차	2,750,430	3,076,850	3,581,179	3,271,163	65
16~20년 차	2,865,600	3,545,169	4,281,693	3,564,207	36
21~25년 차	2,915,220	3,821,729	4,844,500	4,045,281	26
26년 차 이상	3,072,320	3,303,014	6,266,097	4,379,716	14
식품제조생산					
1년 차 이하	2,241,000	2,508,000	2,846,031	2,612,969	93
2~5년 차	2,324,846	2,681,699	3,093,816	2,736,244	102
6~10년 차	2,508,000	2,879,298	3,331,223	2,945,288	90
11~15년 차	2,700,000	3,000,000	3,510,000	3,223,018	62
16~20년 차	2,756,655	3,450,542	4,212,473	3,540,712	34
21~25년 차	2,840,770	3,302,095	4,525,553	3,892,852	24
26년 차 이상	3,057,347	3,268,593	6,490,052	4,286,825	13
생산설비					
1년 차 이하	2,835,217	3,298,670	3,674,790	3,369,377	27
2~5년 차	2,725,000	3,201,980	3,666,281	3,312,084	33
6~10년 차	3,000,000	3,877,583	4,547,179	3,839,824	26
11~15년 차	3,000,000	3,566,096	4,450,000	3,659,991	14
16~20년 차				3,900,306	10
21~25년 차				4,413,955	9
26년 차 이상					4

주 : 기업 수가 5~10개인 경우 평균값만 제시하였고, 기업 수가 5개 미만인 경우 임금값을 공개하지 않음.

N=106, 정액급여 기준

〈표 12〉 생산직 직종별·연차별 임금(총급여)

(단위 : 원, 개)

	25p	중앙값	75p	평균	기업 수
전체					
1년 차 이하	26,993,904	30,944,242	36,345,000	32,469,681	94
2~5년 차	29,488,560	34,576,356	39,204,640	35,003,568	103
6~10년 차	32,400,000	37,221,000	44,292,988	38,495,483	93
11~15년 차	34,800,000	39,577,260	45,665,760	41,969,334	65
16~20년 차	40,020,234	44,137,500	53,647,452	46,010,467	36
21~25년 차	39,292,200	48,418,418	62,664,420	53,012,424	26
26년 차 이상	40,330,440	45,384,402	83,329,904	57,804,368	14
식품제조생산					
1년 차 이하	26,891,994	30,676,484	35,670,244	32,075,180	93
2~5년 차	28,748,922	33,887,116	38,225,124	34,479,171	102
6~10년 차	32,034,650	36,030,808	43,138,740	37,306,015	90
11~15년 차	34,287,208	38,798,830	44,360,160	41,131,379	62
16~20년 차	39,042,456	42,413,668	52,800,000	45,450,948	34
21~25년 차	38,182,818	45,389,212	62,330,490	50,544,829	24
26년 차 이상	40,330,440	42,925,768	82,716,720	56,684,678	13
생산설비					
1년 차 이하	35,103,608	39,688,200	46,122,920	41,407,085	27
2~5년 차	34,978,320	41,488,512	46,888,832	41,816,399	33
6~10년 차	39,958,800	48,049,080	57,296,600	48,738,614	26
11~15년 차	39,370,952	48,518,480	54,968,380	47,817,807	14
16~20년 차				50,915,435	10
21~25년 차				59,423,950	9
26년 차 이상					4

주 : 기업 수가 5~10개인 경우 평균값만 제시하였고, 기업 수가 5개 미만인 경우 임금값을 공개하지 않음.

N=106, 총급여 기준

〈표 13〉 생산직 직종별·역할별 임금(정액급여)

(단위 : 원, 개)

	25p	중앙값	75p	평균	기업 수
전체					
Staff I	2,193,399	2,502,795	2,876,531	2,588,668	100
Staff II	2,546,750	3,072,320	3,500,000	3,169,745	97
Supervisor	3,200,000	3,898,898	4,600,000	4,013,747	78
식품제조생산					
Staff I	2,164,723	2,462,300	2,887,442	2,565,355	99
Staff II	2,465,898	2,939,440	3,477,332	3,120,955	95
Supervisor	3,000,000	3,733,769	4,422,720	3,845,659	70
생산설비					
Staff I	2,500,000	2,914,860	3,474,438	3,106,889	21
Staff II	3,277,000	3,587,000	3,854,460	3,649,854	38
Supervisor	3,795,278	4,500,000	5,000,000	4,397,676	42

N=106, 정액급여 기준

〈표 14〉 생산직 직종별·역할별 임금(총급여)

(단위 : 원, 개)

	25p	중앙값	75p	평균	기업 수
전체					
Staff I	26,649,116	31,241,000	36,433,420	32,495,341	100
Staff II	31,923,384	38,444,192	43,729,132	39,842,512	97
Supervisor	42,275,556	49,106,382	57,900,000	50,701,251	78
식품제조생산					
Staff I	26,539,656	30,573,896	36,195,200	32,065,498	99
Staff II	30,600,000	36,990,128	43,729,132	39,115,395	95
Supervisor	37,262,500	47,305,088	54,600,000	48,405,423	70
생산설비					
Staff I	30,000,000	36,357,240	45,300,012	39,613,662	21
Staff II	39,733,916	44,702,814	49,748,344	45,545,643	38
Supervisor	46,833,336	56,066,698	62,451,800	55,373,690	42

N=106, 총급여 기준



발행인 허재준
편집인 정동관

주 소 30147 세종특별자치시 시청대로 370
TEL 044-287-6083

발행일 2024년 7월 20일

W A G E INFORMATION Brief

2024년 제3호(통권 제89호) No.2

핵심인재 확보 및 유지를 위한 보상제도 운영 사례

전신규 (콘페리 상무)

1. 핵심인재의 필요성 증대

오래전부터 기업들은 핵심인재를 중요하게 여겼고, 현제도 마찬가지이다. 예를 들면 삼성은 창업주인故 이병철 회장의 ‘인재 제일’이라는 경영철학을 지금까지 이어오고 있다.

과거에는 핵심인재를 발탁승진 정도에서 관리할 뿐 대부분 관심 수준에서 머물렀다. 그 이유는 핵심인재 확보 경쟁이 경영기획, 연구개발 등의 특정 직무에서만 이루어졌고, 잦은 이직에 대한 부정적인 사회 인식으로 지금처럼 이직이 활발하지 않았기 때문으로 볼 수 있다. 또한, 다양성보다는 일률성을 중시하는 과거의 조직문화 특성상 핵심인재에게만 차별적으로 보상하는 것이 형평성 차원에서 설득력이 높지 않았다.

이처럼 과거에도 기업들이 핵심인재를 중요하게 여겼

지만, 관리의 필요성은 현재에 비해 현저히 낮았다.

하지만 2020년대부터 연구개발 및 기술 인재 확보를 위

[그림 1] 4대 산업, 2030년까지 기술인력 부족 전망

미래자동차	3만 5,000명	
이차전지	2만 5,400명	
반도체	1만 4,600명	
디스플레이	2,100명	

*산업통상자원부 2022년

자료 : 매일경제(2022.6.6), 「반도체·미래車 키울 인재 해마다 5천 명 부족」.

[그림 2] 2020~2022년 국내기업 보상정책 흐름



자료 : KORN FERRY, 각종 보도자료 분석.

한 경쟁이 시작되었다. 빅데이터, AI 등 신기술의 등장, 게임 등 IT 업계의 급속한 성장, 핀테크 산업의 출현, 그리고 IT 업계의 스타트업 붐과 함께 전기가동차, 자율주행과 같은 신기술의 상품화가 본격화되면서 관련 인재가 필요하였고, 그들을 확보하려는 경쟁이 심화되었다. 또, 관련 분야 연구개발 및 기술 인력의 부족으로 인해 인재 확보 경쟁은 계속 이어질 것으로 보인다.

한편, 과거의 인재 확보 경쟁은 주로 동종사 간에서 이루어졌지만, 근래에는 기술의 발전과 확산으로 이종산업 간 결합이 보다 쉽게 이루어지고 있다. 그에 따라 노동시장에서의 산업 간 경계가 허물어지고 이직 시장이 확대되고 있다. 여기에 조직보다는 개인의 성장에 관심이 많은 그리고 더 많은 보상을 받는 조직으로의 이직이 곧 자신의 역량을 인정받는 것이라고 여기는 MZ세대가 기업의 주요한 인력이 되면서, 인재를 유인하고 지속적으로 유지하기가 어려워지고 그만큼 핵심인재의 확보 및 유지를 위한 인사관리가 중요해졌다.

현재, 이러한 이유로 과도할 정도의 보상 경쟁이 이루어지고 있으며, 기업들은 인재 채용뿐만 아니라 내부 인재의 이직을 방지하기 위하여 그 어느 때보다 핵심인재 관리에 집중하고 있다. 최근 3년간 기업들에서 컨설팅업체에 의뢰한 인사관리 개선 사항은 핵심인재 유지가 가장 많았다.

〈표 1〉 최근 3년간 기업들의 인사관리 컨설팅 의뢰 사항

순위	2021	2022	2023
1	업무몰입 제고	핵심인재 유지	핵심인재 유지
2	직무역량 강화	업무몰입 제고	업무몰입 제고
3	임원관리	임원관리	직무역량 강화

자료 : KORN FERRY 분석.

이렇듯 기업에서 핵심인재 관리, 특히 핵심인재의 보상 관리 방안에 대한 고민이 집중되고 있어 관련 사례를 소개하고자 한다.

2. 핵심인재 보상제도 운영 사례

가. 저성장으로 인한 보상 경쟁력 약화와 이탈 증가

사례 기업은 전자제품을 제조하는 기업이고, 2010년대 일부 사업의 부진으로 정체에 가까운 저성장 국면을 맞이하면서 경쟁력이 낮아지고 있었으며, 인재를 선점하고도 관리 부족으로 그들이 경쟁사로 이직하는 경우가 많아 인재사관학교라는 오명을 갖고 있었다.

당시에 사례 기업의 보상관리를 보면, 신입사원 채용 시에는 경쟁사에 비해 높은 보상수준으로 우수 인력을 선발할 수 있었지만, 성장 둔화로 원만한 급여 인상이 이루어지지 못하면서 경쟁사 대비 기본급에 대한 보상 경쟁력이 낮아졌고, 성과급 또한 미미한 수준에 머물렀다.

또한, 핵심인재의 동기부여 제고를 위한 차별화된 보상이 없다 보니 핵심인재의 이탈이 증가하는 현상이 발생하였다. 특히, 조직의 미래를 책임질 연구인력의 이직은 심각한 문제가 되었다.

나. 핵심인재 보상 강화 전략 추진

사례 기업은 연구인력의 이탈을 방지하기 위하여 보상 측면에서 선택과 집중, 즉 전체 구성원의 보상보다는 핵심인재의 보상을 강화하는 전략을 수립하였다. 경쟁력 제고를 위해 전체 구성원의 보상수준을 높이는 전략을 구사할 수도 있었지만 사례 기업은 당시에 성장이 둔화하여 총인건비 상승이 경영악화로 이어질 수도 있는 상황이라 핵심인재 보상 전략을 선택한 것이다. 또한 조직 관리의 방향성을 성과주의에 두겠다는 메시지를 전달하는 것도 필요하였다.

이러한 목적에 따라 핵심인재의 보상을 강화하는 제도를 구축하였다.

다. 다양한 핵심인재 보상

사례 기업은 성과에 대해 모든 구성원에게 보상하는 정기인센티브와 조직성과급 외에, 핵심인재 확보 및 유지를 위해 특별히 보상하는 제도를 운영하고 있다.

1) 수시인센티브

부서별로 정해진 재원 내에서 부서장의 재량으로 지급하는 보상이며, 계획하거나 목표한 업무가 아닌 수시로 발생하는 추가 업무나 실적에 대해 즉각 보상하여 동기부여를 강화하려는 목적이다.

업무는 추가되거나 새로운 목표가 발생하고 성과를 내어야 하는 경우가 다반사인데, 정기적인 성과평가제도에서는 그 성과를 인정받기까지 오래 걸리기 때문에 추가 업무나 목표가 다시 발생했을 때 동기부여가 어려워 수시로 빠르게 보상하여 인정 욕구를 자극하려는 것이다.

수시인센티브는 부서장이 상위 부서의 승인을 받지 않고 지급할 수 있다. 즉 현장에 적합하도록 권한이양이 된 것으로 구성원들의 노고와 성과에 대해 빠른 보상을 하기 위함이다. 주로 핵심인재에게 더 많은 추가 업무나 목표가 부여된다는 점에서 핵심인재가 그에 걸맞은 보상을 받게 된다.

2) 프로젝트 인센티브

연구 프로젝트에 참여한 인력에게 주어지는 보상이며, 프로젝트 시작 전에 정해진 보상을 지급한다. 또한 프로젝트 성과에 따라 추가로 보상을 지급한다. 이를 통해 프로젝트 참여에 대한 구성원들의 동기부여가 높은 편이며, 주로 조직 내 핵심인재가 참여하게 된다.

3) 리텐션(Retention) 보너스

시장가치가 높은 업무를 수행하는 핵심인재에게 지급하는 보상이며, 직급별로 핵심인재를 선발하여 의무 재직을 조건으로 선지급하는 일시금이다.

4) 비금전적 보상

해외지사 근무, 대학원 진학 지원 등 다양한 경험과 경력을 쌓을 수 있도록 하여 자아실현 욕구를 충족하려는 것이다.

라. 핵심인재 보상의 효과

사례 기업의 연구개발직은 핵심인재 보상 효과를 다음과 같이 표현하였다.

“나는 핵심인재로 분류되었다. 담당하는 업무도 있지만 팀에서 갑작스레 주어지는 업무를 추가로 수행하는데, 이런 일이 종종 발생한다. 이러한 나의 노고는 팀장 뿐만 아니라 부서장도 알고 있다. 얼마 전 부서장이 본인에게 주어진 보상 권한을 활용하여 나에게 ① 수시인센티브를 지급하였다. 올해 세 번째 받는 수시인센티브이다. 내가 하는 일을 인정받는 것 같아 자부심이 느껴진다. 그리고 나는 예정되어 있던 프로젝트에 참여하였는데, 시작 시점에 약속된 ② 프로젝트 인센티브를 받았고, 프로젝트가 성공적으로 마무리되면서 추가 인센티브를 받았다. 연말에는 그동안의 노고를 인정받아 ③ 정기인센티브와 ④ 조직성과급을 받았다. 재작년부터 핵심인재로 분류되면서 매년 ⑤ 리텐션(Retention) 보너스를 받고 있다. 얼마 전에는 해외 경쟁사로부터 스카우트 제의를 받았지만 주저하지 않고 거절하였다. 기본급 수준은 스카우트를 제의한 회사가 월등히 높았지만 내가 한 해 동안 받는 인센티브를 고려하면 총연봉에는 큰 차이가 없다. 나를 인정해 주고

그만큼 보상도 하는 회사를 떠날 필요는 없다고 느꼈다. 내년에는 회사에 요청하여 ⑥ MBA에 진학해 볼 생각이다.”

해당 연구개발자는 회사에서의 인정과 그에 상응하는 보상에 대한 만족도뿐만 아니라 업무에 대한 몰입도와 열정도 매우 높다.

사례 기업은 핵심인재 확보 및 유지를 위한 보상제도 시행 이후 전사 이직률은 큰 변화가 없지만 핵심인재의 이직률은 1/3 수준으로 감소하였다.

3. 시사점

사례를 통해 주목할 만한 몇 가지 사안이 있다.

첫째, 선택과 집중을 통해 핵심인재의 보상 경쟁력을 확보함으로써 핵심인재 이탈을 최소화할 수 있다. 모든 구성원의 보상 경쟁력을 갖추는 것은 쉬운 일이 아니다. 보상을 인상하는 흐름에 뒤처지는 것도 문제지만 과도한 인건비 상승은 기업의 존폐에 영향을 미칠 수 있다. 실제로 최근에 기업 대상 투자가 둔화하면서 성과가 미진한 스타트업 기업들이 감원하거나 도산하고 있다. 성과를 창출하지 못한 것도 이유이지만 주요 원인은 투자받은 자금을 인건비에 과도하게 사용한 경영에 있다. 모든 구성원의 이탈을 방지하는 경영은 불가능하다. 핵심인재에 집중하는 보상관리가 필요하다.

둘째, 사례 기업은 보상을 빠르고 신속하게, 그리고 자주 지급하고 있다. 일반적으로 기업들은 연초에 조직목표를 토대로 부서 및 개인의 목표를 수립하고, 연말에 목표 달성도를 평가하여 1년에 한 번 보상한다. 이러한 보상제도는 연중 수많은 일들이 발생하고 성과가 만들어지는 조직에서 구성원의 노고를 제때 보상할 수 없어 보상의 동기부여 기능이 제대로 발휘될 수 없다. 사례 기업의 수시인센티브는 구성원들의 노고를 자주 인정하고 빠르게 보상함으로써 동기부여를 강화하며 회사에 대한 몰

입도를 높이는 방안이다.

셋째, 보상관리에도 권한이양이 필요하다. 신속성과 유연성은 조직 경쟁력의 핵심 사항이고 그 중요성이 더 커지고 있어, 정기적이며 상위 부서나 관리자 중심으로 이루어지는 평가와 보상만으로는 시대에 대응하고 조직을 발전시키는 데 한계가 있을 수 있다. 노고와 성과에 대한 미래의 약속이 아닌 즉각 보상으로 동기를 자극하고 평가보상에 대한 신뢰도 높일 수 있으며 조직 운영 시 발생하는 다양한 변수에 적절히 대응할 수 있다. 이를 위해서는 최소 단위의 부서장이나 업무 책임자에게 일부 보상에 대한 권한을 이양하는 것이 필요하다.

4. 핵심인재 보상제도 도입 시 유의사항

사례로 제시한 핵심인재 보상 확대와 보상의 권한이양 목적인 조직 경쟁력을 제고하려면 유의해야 할 사항이 있다.

첫째, 핵심인재에 대한 정의와 선발에 대한 명확한 기준을 마련해야 한다. 핵심인재의 중요성을 인식하면서도 적극적으로 대응하지 못하는 이유 중의 하나가 조직 분위기를 해칠 수 있다는 우려 때문이다. 즉 핵심인재와 범용인재 사이에 위화감이 조성되어 개인역량 발전과 조직 성과 등에 좋지 않은 영향을 미칠 수 있다는 것이다. 그러므로 핵심인재가 누구인지, 핵심인재 선발 및 보상 기준을 명확히 하고 투명하게 운영하여 구성원들이 수용할 수 있도록 해야 한다.

둘째, 보상의 일부를 부서장이 결정할 수 있도록 하려면 부서장의 관리역량 강화가 필요하다. 성과와 관계없이 모두에게 같게 보상하거나 성과보다는 인간관계에 따라 보상하는 등으로 인해 보상이 공정하지 못하다고 느끼면 조직에 대한 불신과 불만이 발생할 수 있으므로 계속해서 부서장의 역량 강화 교육을 시행하고 보상 과정에 대한 모니터링 및 관리 등이 필요하다.



발행인 이재준
편집인 정동관

주 소 30147 세종특별자치시 시청대로 370
TEL 044-287-6083

발행일 2024년 7월 20일

W A G E INFORMATION Brief

2024년 제3호(통권 제89호) No.3

동일가치노동 동일임금 원칙의 법적 판단 기준¹⁾

이은주 (한국노동연구원 부연구위원)

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 ‘남녀고평법’이라 함) 제8조 제1항은 “동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.”라고 규정하고 있다. 즉, 직무가 다르더라도 동일한 가치의 노동을 수행한다면 동일한 임금을 받아야 한다는 ‘동일가치노동 동일임금 원칙’은 남녀근로자 간 임금차별을 해소하고자 시작되었다. 과거 남성 근로자와 여성 근로자의 직무가 애초에 나뉘어져 있는 현장 특성상, 현실적으로 ‘동일노동’ 요건 충족 자체가 어렵다는 점에서 ‘동일노동 동일임금 원칙’의 한계가 지적되었고, 우리나라에도 인정 범위를 확장한 동일‘가치’노동 동일임금 원칙이 법에 명시되었다. 해당 원칙의 전제조건은 ‘동일가치노동’이다. 즉, 같은 업무가 아니더라도 비교 대상 업

무가 가지는 가치가 동일하다면, 동일한 임금이 지급되어야 한다고 주장할 수 있다. 그렇다면 서로 다른 업무의 동일가치성은 어떻게 평가할 수 있을까?

현행 남녀고평법에서는 ‘동일 가치의 노동’을 해당 사업장 내 서로 비교되는 남녀 간 동일하거나 실질적으로 거의 같은 성질의 노동 또는 그 직무가 다소 다르더라도 객관적인 직무평가 등에 의하여 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동을 의미한다고 정하고 있다. 이때 동일 가치인지 판단하기 위한 요소로, 직무 수행에서 요구되는 ‘기술, 노력, 책임 및 작업 조건’을 명시하고 있으며, 이 네 가지 판단 요소와 함께 근로자의 학력·경력·근속연수 등과 같은 인적요소 또한 종합적으로 고려하여 판단해야 함을 정하고 있다.

1) 본 원고는 고용노동부의 위탁용역사업의 일환으로 수행된 ‘이은주 외(2023), 『동일가치노동 동일임금 판단기준 연구』, 한국노동연구원’ 보고서를 요약·정리하여 작성하였다.

동일가치노동을 판단하기 위한 판단 4요소 ‘기술, 노력, 책임, 작업조건’은 각국에서 거의 공통된 기준으로 자리 잡고 있는데, 이는 미국의 「동일임금법」에서 최초로 제시한 기준이다.²⁾ 우리나라 「남녀고용평등 업무처리 규정」에서는 판단 4요소의 의미에 대해 다음과 같이 설명하고 있다.

〈업무의 동일가치성 판단 4요소〉

1. 기술: 자격증, 습득된 경험 등 업무수행 능력 또는 솜씨의 객관적 수준
2. 노력: 업무수행에 필요한 물리적 힘 및 정신적 부담
3. 책임: 업무에 내재된 의무의 성격·범위, 사업주가 당해 직무에 의존하는 정도
4. 작업조건: 소음, 열, 물리적·화학적 위험의 정도 등 당해 업무에 종사하는 근로자가 통상적으로 처하는 작업환경

동일가치노동 동일임금 원칙에 관한 법적 판단 시, 남녀근로자 간 수행한 업무가 동일하다면, 다음 단계로 임금의 차이에 합리적인 이유가 있는지를 판단하게 된다. 그러나 양자가 동일하지 않은 업무를 수행한 경우에는 비교 대상 업무 간 동일가치성 판단이 이뤄져야 하는데, 이때 적용되는 판단 기준이 판단 4요소인 것이다. 우리나라의 다수 판결문에서는 위에서 살펴본 「남녀고용평등 업무처리규정」에서 정하고 있는 내용을 명시하며 네 가지 요소를 기준으로 판단하고 있지만, 실상 각각의 요소에 대한 일반적인 해석론만 존재할 뿐 그것을 구체적으로 어떻게 평가할 것이며, 그 결과를 어떤 방식으로 적용할지에 대한 논의들이 아직 수립되지 않은 상태이다.

예를 들어, ‘한국TDK사건’³⁾에서 남녀근로자가 담당 한 업무의 동일가치성 판단 시, 1심과 2심에서 ‘작업조건’ 요소에 관해 서로 다른 판단을 내렸다. 1심에서는 남녀근

로자 간 작업조건을 인정하기 어렵다고 본 반면에 2심에서는 여성 근로자의 정렬 작업과 남성 근로자의 포장 작업의 업무 내용이 전혀 다르므로 작업조건이 다르다고 판단하였다. 1심에서는 법원이 작업조건을 판단하기 위한 구체적 기준, ‘소음과 열, 물리적 위험, 고립, 추위’ 등 물리적 환경에 대한 검토를 토대로 작업조건에 차이가 없다고 판단한 것과 달리, 2심은 그에 대한 기준 없이 담당 업무 내용 자체만으로 작업조건을 비교하여 동일가치성을 부정하였다. 이처럼 동일한 사안에 동일한 판단 요소가 적용됨에도 법관의 해석에 따라 동일가치성 판단의 결과가 달라짐을 알 수 있다.

구체적인 평가 방식이나 적용 기준 등이 정해지지 않고, 판단 4요소인 ‘기술, 노력, 책임, 작업조건’의 개념이 객관화되지 않은 현재와 같은 상황에서는 법관의 자의적·주관적 평가에 따라 가치 평가가 이뤄질 수 있는 위험이 존재한다. 판단 4요소 중, 법관의 통념이 판단에 끼치는 영향은 특히 ‘노력’을 평가할 때 두드러진다. ‘한길사건’⁴⁾ 1심을 보면, 법원은 여성 근로자의 담당 업무를 “특별한 기술이나 숙련도, 체력을 요하지 아니하는 업무”로, 남성 근로자의 담당 업무를 “체력을 필요로 하는 업무이거나, 기계에 대한 숙련도와 전문적인 기술을 요하는 업무”로 평가하며 동일가치성을 부정한 바 있다. ‘노력’의 경우, 육체적 및 정신적 노력, 작업수행과 관련된 물리적 및 정신적 긴장 등을 통해 판단해야 함을 정하고 있음에도 실제 판단에서는 육체적 노동력이 요구되는 업무는 더 많은 임금을 받아도 된다는 인식이 있으며, 여성 근로자들이 담당하는 업무에 관해서는 “단순히 눈으로 보아”, “표면을 닦는 정도의 업무” 등, 이미 육체적 노동보다 가치가 덜한 노동으로 보는 표현으로 설명하였다. 다시 말해, 남성 노동자의 육체적 노력에 비하여 여성 노동자

2) 미국 「동일임금법」 제6조(d)(1)에서는 “동 조항이 적용되는 근로자를 고용하고 있는 사용자는 동일한 기술, 노력, 책임이 요구되고 유사한 작업조건에서 수행되는 직무에서의 동일노동에 대해 해당 사업장의 다른 성의 근로자에게 지급하는 비율보다 낮은 비율로 임금을 지급함으로써 해당 근로자가 고용된 사업장 내에서 성을 이유로 근로자 간에 차별을 하여서는 아니 된다. 다만 그러한 지급이 연공제, 성과급제, 생산량 혹은 생산의 질에 따라 소득을 측정하는 제도, 또는 성 이외의 요인에 기초한 차등에 따른 것인 경우에는 그러하지 아니하다”라고 규정하고 있다.

3) 전자부품 제조·판매 등을 담당하는 회사 내 비정규직 여성 근로자와 정규직 남성 근로자 간 임금차별이 주장된 사안으로, 여성근로자는 코아 적재·정렬 작업(성형이 완료된 제품의 표면 돌출을 제거하여 지정된 용기에 지정된 양을 정렬하여 소성 전기로에 넣을 수 있도록 준비하는 일)을 담당하였고, 남성근로자는 소성 공정의 전기로 가동 작업(코아를 지정된 전기로에 지정된 온도로 소성하여 요구되는 지정의 특성을 얻는 일)을 담당하였다. 1심은 서울남부지방법원 2008.7.2. 선고 2007가단16179 판결, 2심은 서울고등법원 2010.10.29. 선고 2009나41184 판결이다.

4) 1심 및 2심과 달리, 대법원(대법원 2003.3.14. 선고 2002도3883 판결)에서 다른 판단을 내리며 동일가치노동 동일임금 원칙에 따른 임금차별을 인정한 최초의 판결로, 8개의 공정으로 업무가 나뉘는 타일 제조공장에서 남성 근로자(32명)와 여성 근로자(10명)가 각 공정에 배치되어 다른 업무를 담당하고 있었고, 남성 근로자의 급여가 여성 근로자보다 더 높았다.

의 정신적 노력이 얼마나 이뤄지는지에 대한 법적 판단은 찾아보기 어렵다. 고유한 신체적 속성상 남성 근로자가 육체적 노력이 큰 노동에 종사하고, 여성 근로자가 정신적인 노력이 더 큰 노동에 종사하는 것이 일반적이라는 점에서 이와 같은 통념의 개입은 업무의 동일가치성 판단에 큰 영향을 미칠 수밖에 없다.

이와 관련하여, 국제노동기구(ILO)는 2008년에 「성인지적인 직무평가 가이드」⁵⁾를 발간하여 직무평가 4요소 평가 시 단계적으로 거쳐야 할 절차나 고려 사항 등에 관해 안내하였다.⁶⁾ 해당 가이드에서는 ‘노력’ 평가에 관하여 “과거 전통적인 방법은 특히 제조업 또는 건설 분야의 블루칼라 일자리와 관련된 육체적 노력에 초점을 맞추었다. 신체적인 노력을 중심으로 보는 관점은 많은 여성 일자리에 요구하는 노력을 보이지 않게 만드는 효과를 가져왔다.”라고 지적하며, 정형화된 관점으로 인해 정신적, 정서적 노력과 같은 요인의 중요성을 무시하는 결과가 초래될 수 있음을 언급하고 있다.

어떠한 개념을 판단함에 있어 그에 객관적으로 적용될 기준을 법에 구체적으로 명시하는 경우도 있지만, 일반적으로 법에 모든 상황을 반영한 상세한 기준을 정한다는 것은 쉽지 않은 일이다. 이에 덧붙여 직무평가 기준을 법에서 구체화하는 것이 법의 경직성과 보수성을 고려하였을 때도 적절한 방법은 아니란 의견도 있다.⁷⁾ 이처럼 법에서 모든 기준을 상세히 정하기가 어려운 경우에는 다수의 관련 판례로 축적된 기준이 마련되는 경우도 종종 있다. 그러나 우리나라는 동일가치노동 동일임금 원칙의 기준을 구체화하기에 관련 판례들이 많지 않고, 판례마다 저마다의 기준으로 법관의 판단이 이뤄지다 보니 공통적으로 정리할 수 있는 세부적인 판단 기준을 정립하기 어려운 상황이다. 판단 기준의 모호함은 협소한 해석이 이뤄질 수밖에 없으며, 이는 곧 법규정의 낮은 실효성

과도 연결된다는 점에서도 판단 4요소 개념의 명확성이 전제될 필요가 있다.

업무의 동일가치성 판단 시, 비교적 상세한 검토가 이뤄지는 영국의 사례를 간단히 살펴보면, 노력, 기술, 의사결정과 같은 요소들을 고려하도록 법에 규정하고 있는 것은 우리나라와 비슷하지만, 상세한 직무평가 기준이 마련되어 다양한 곳에서 적용하고 있다. 예를 들어, 영국의 지방정부에서는 직무평가체계(NJC JES)를 기준으로 업무의 동일가치성을 판단하는데 우리나라의 고평법상 판단 4요소와 비교해보면, 고려하는 요소가 다양하고 각각의 요소는 하위 개별 요소로 구분하며 레벨을 나누어 단계별 구분에 따라 평가하고 있다. 예를 들어, 담당 업무의 ‘책임’ 요소를 평가할 때, 사람에 대한 책임, 근로자 지휘·감독과 조정에 관한 책임, 재정적 자원에 대한 책임, 물리적 자원에 대한 책임으로 나누어 평가하고, ‘주도성’ 요소는 “면밀한 감독하에 세부적인 지시를 따르는 것”으로 정의되는 가장 낮은 수준 단계부터 “전체 정책 내에서 일하며 최소한의 관리 지시로 광범위한 활동에 대해 매우 넓은 재량권을 갖는 것”으로 정의되는 가장 높은 수준까지 여러 단계로 나누어 평가한다.

정리하면, 우리나라에서 업무의 동일가치성을 판단하기 위한 판단 4요소가 객관적이고 공정한 기준으로 역할을 하기 위해서는 지금보다 구체적이고 명확한 판단 기준이 마련되어야 하며, 판단 시 법관의 주관이 개입되지 않도록 주의 사항을 정할 필요가 있다. 법 개정을 통한 보완 등 다양한 방법이 있겠지만, 단기적인 방안으로 판단 4요소의 의미를 규정하고 있는 현행 「남녀고용평등 업무처리규정」에 지금보다 구체적인 기준을 명시하거나 판단에 관한 ‘가이드라인’을 마련하는 것도 고려해 볼 수 있겠다.

5) ILO(2008), 「Gender-Neutral Job Evaluation for Equal Pay: A Step-by-Step Guide」.

6) 이하 관련 내용은 구미영 외(2022), 『성별 임금격차 해소를 위한 동일가치노동 동일임금 원칙 판단기준 연구』, 한국여성정책연구원, p.153.

7) 박은정(2005), 「동일노동 동일임금의 판단에 관한 소고」, 『노동정책연구』 제5권 제1호, 한국노동연구원, p.204.

2024 산업안전 대진단



“안전보건관리체계” 진단하고 개선해 보세요!

산업안전 대진단, 무엇인가요?

- 중대재해 예방 및 중대재해처벌법 대비를 위해 중소 사업장(5~50인 미만) 83만개소의 안전보건관리체계 구축·이행을 자가진단하고, 정부의 맞춤형 지원사업과 연계하여 안전수준을 개선하는 것입니다.

산업안전 대진단, 왜 해야 하나요?

- 「산업안전 대진단」을 통해 중소 사업장에서 중대재해처벌법에 대비하고 안전보건관리체계를 구축·이행하는데 도움을 받을 수 있습니다.
- 궁극적으로는 사업장의 안전보건관리체계 구축 등 안전 및 보건 확보 의무를 이행함으로써 중대재해를 예방할 수 있습니다.

산업안전 대진단, 어떻게 참여할 수 있나요?

- (온라인) PC·모바일로 접속하며, 접속 방법은 아래의 절차를 따라하세요.

1단계

(PC) 안전보건공단 홈페이지 접속
↳ <http://www.kosha.or.kr>
(모바일) 우측의 QR Code 스캔



2단계

누리집에 표출된 “산업안전 대진단” 팝업을 클릭 후, 절차에 따라 진행

QR Code

- (오프라인) 우편·방문을 통해 안내받은 자가진단표를 작성하고, 산업안전 대진단 상담·지원센터를 통해 상담·지원 받을 수 있습니다.
- (산업안전 대진단 상담·지원 문의) ☎ 1544-1133

산업안전 대진단, 어떻게 진행 되나요?

대진단 실시

- 자가진단표 (10개 항목)
- 온·오프라인 진단



대진단 결과

- 안전보건관리체계 수준 확인
- 대진단 결과 확인



안전개선 노력

- 정부 지원 신청 (컨설팅/기술지도/재정지원 등)
- 자체개선



대진단 상담·지원

- 대진단 상담·지원 센터 운영
- 맞춤형 지원

산업안전 대진단, 어떤 혜택이 있나요?

- 첫째, 대진단 실시 후 지원신청 사업장은 신속한 상담·지원을 받을 수 있습니다.
- 둘째, 상담·지원센터에서 사업장 맞춤형 지원을 받을 수 있습니다.
- 셋째, 중대재해를 예방하고, 중대재해처벌법에 대비할 수 있습니다.



2024 안전보건공단 재정지원 사업 안내

구분	지원대상	지원조건	지원금액(비율) 및 지원품목
용자	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 산업재해보상보험에 가입한 상시 근로자수 300인 미만 우선지원 ▶ 산업재해예방을 목적으로 설립된 법인 또는 민간기관 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 안전보건관리체계 구축 컨설팅 신청 및 기 실시된 사업장 ▶ '24년도 공단 소규모사업장 안전보건 기술지원(위탁)사업장 ▶ KOSHA-MS 사업장 ▶ 안전동행 지원사업 참여 사업장 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 지원금액 : 사업장 당 10억 한도 <ul style="list-style-type: none"> ☞ 연리 1.5%(고정금리), 3년 거치 7년 분할상환 ▶ 지원품목 <ul style="list-style-type: none"> ☞ 유해 또는 위험 기계기구 신규 설치 및 교체 (ex) CNC공작기계, 프레스, 절곡기, 전단기 등 ☞ 안전보건상의 조치에 필요한 설비, 휴게시설 등
고위험 개선	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 상시근로자 50인 미만 사업장(건설업 제외) ▶ 주된 업종별 평균매출액 등이 소기업 규모 기준 이하인 사업장 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 근로자 1명이상 고용 사업장 ▶ 산재보험료 완납 사업장 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 지원금액 : 사업장 당 3,000만원 까지 ▶ 지원비율 : 공단 판단금액의 70% 또는 정액 ▶ 지원품목 <ul style="list-style-type: none"> ☞ 고소작업대(안전인증품에 한함) ☞ 폭염재난 대책 예방설비(이동식에어컨) ☞ 산업용 리프트(전체 교체) ☞ 지게차 안전장치(전·후방 카메라 등) ☞ 화물자동차 충돌재해예방장치 등
		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 고용노동부 감독·점검 공단 컨설팅·기술지도 등 지적사항에 대한 즉시 개선이 필요한 사업장 (Quick-pass지원) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 지원금액 : 사업장 당 3,000만원 까지(1회) * 공단 규칙 개정이후 적용 ▶ 지원비율 : 사업장 당 소요금액의 70% ▶ 지원품목 <ul style="list-style-type: none"> ☞ 사고사망 감축을 위해 필요한 설비
추락 방지 안전 시설	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 공사금액 50억원 미만 건설현장 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 산재보험료 완납 사업장 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 지원금액 : 건설현장 당 3,000만원 까지 <ul style="list-style-type: none"> ※ 같은 사업주의 건설현장은 연간 3개소* 까지 * 공사금액 20억원 미만은 3개소를 1개소로 산정 하되 노동부고시·공단 규칙개정 시 변동가능 * 20억 미만 9개소, 20억~50억 3개소 까지 ▶ 지원비율 : 공단 판단금액의 50%~65%* <ul style="list-style-type: none"> * 공사금액 20억원미만(65%), 50억원미만(50%) ※ 시스템비계, 수직보호망은 조건표에 따른 정액제 지원 ▶ 지원품목 <ul style="list-style-type: none"> ☞ 시스템비계, 안전방망 등
스마트 안전 장비	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 상시근로자 50인 미만 사업장(건설업 제외) ▶ 주된 업종별 평균매출액 등이 소기업 규모 기준 이하인 사업장 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 근로자 1명이상 고용 사업장 ▶ 산재보험료 완납 사업장 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 지원금액 : 사업장 당 3,000만원 까지 ▶ 지원비율 : 공단 판단금액의 80% 또는 정액 ▶ 지원품목 <ul style="list-style-type: none"> ☞ 인공지능(AI)기반 인체감지시스템 ☞ 근력보조슈트 ☞ 스마트 안전장치 전동지게차 등
안전 동행 지원	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 상시근로자수 50인 미만 사업장 사업주 (건설업 제외, 건설업 본사 가능) ▶ 주된 업종별 평균매출액 등이 소기업 규모 기준 이하인 사업장 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 격차 완화 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 뿌리공정 보유사업장 ▶ 고위험 6대 업종 사업장 ▶ 상생협약 체결사업장 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 지원금액 : 최대 1억원 ▶ 지원비율 : 소요비용의 50% ▶ 지원품목 : 제조공정과 관련된 설비
		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 상생 지원 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 원청 직접지원 ▶ 상생관리금 연계 지원 ▶ 공단 상생협력 사업 지원 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 지원금액 : 최대 8천만원 ▶ 지원비율 : 소요비용의 40%(원청10%) ▶ 지원품목 : 제조공정과 관련된 설비
건강 필터 조성 지원	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 가스, 증기, 분진 등이 발산되는 실내 작업장에서 가스 등의 발산 억제 조치가 필요한 사업장 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 근로자 1명이상 고용 사업장 ▶ 산재보험료 완납 사업장 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 지원금액 : 최대 5천만원 ▶ 지원비율 <ul style="list-style-type: none"> ☞ 상시근로자수 50인 미만 공단 판단금액의 70% ☞ 상시근로자수 50인 이상 공단 판단금액의 50% ▶ 지원품목 <ul style="list-style-type: none"> ☞ 국소배기장치, 조리 부산물 환기장치 등