



WAGE INFORMATION Brief

발행인 이재준
편집인 정동관

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

발행일 2024년 10월 20일

2024년 제6호(통권 제92호) No. 1

성별임금공시제 : 프랑스, 독일, 호주 사례를 통해 본 시사점

박성재 (한국노동연구원 전문위원) · 전기택 (한국여성정책연구원 선임연구위원)

1. 서론

우리나라는 OECD 회원국 중 성별 임금격차가 가장 높은 국가이다. 1996년 OECD 가입 이래 이 지표에서 줄곧 1위를 기록 중이다. 1993년 47.3%에서 2023년 29.3%로 격차가 꾸준히 감소하고 있지만 다른 국가들과 비교할 때 여전히 높아 2022년의 경우 31.2%로 OECD(11.4%)보다 2.7배 높은 수준이다. 과도한 성별 임금격차는 성평등 문제로 그치지 않고 생산인구감소 문제를 더욱 심화시킬 수 있기 때문에 격차 해소를 위한 노력이 강화될 필요가 있다.

성별 임금격차는 우리나라 고용구조의 취약성에서 기

인하는데 고용과 임금 등에 있어 격차를 완화하기 위한 대표적인 노력이 성별공시제이다. 윤석열정부는 국정과제로 성별근로공시제를 실시하여 공정한 노동환경을 조성하겠다고 밝혔고, 여성가족부는 2023년 1월 성별근로공시제 도입 계획을 담은 '제3차 양성평등정책 기본계획(2023~2027)'을 심의의결하였다. 이에 따라 지난해부터 공공 부문은 시범운영¹⁾ 중이며 민간 부문은 2025년부터 500인 이상 대기기업부터 순차적으로 확대할 예정이다. 하지만 민간기업 공시의 경우 기준 설정 등 공시를 위한 준비가 미흡해 예정대로 추진될 수 있을지 의문이며, 민간 부문의 경우 자율적으로 공시토록 하고 있는데 정책실효성을 담보하기 위해서는 법제화 및 의무화가 필요하다

1) 2023년 현재 공공기관과 지방공사·지방공단 등 509개소(2023년 기준)가 관련 내용을 공시하고 있다. 공시내용은 필수 공시사항으로 채용단계(채용비율)부터 근로승진(근로자 수, 근속연수, 임금 비율, 임원 비율) 및 퇴직단계(이직자 비율)까지의 성별 현황지표와 선택사항인 일가정 양립제도, 모성보호제도 운영 현황, 성별 격차 완화를 위한 조치계획 및 그에 따른 성과, 직장 어린이집 설치여부 등이다. 과거 2006년 적극적 고용개선조치 및 2019년 '남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률'에 따라 남녀 직종·직급별 임금 현황을 공개했으나 2022년 3월 고용부가 전체 남녀 평균만 제출토록 시행규칙을 개정함으로써 현재는 전체 남녀 평균만 공시해 임금격차 파악에 한계가 존재한다.

는 주장이 제기되고 있는 상황이다.

성별공시제는 성별 임금격차를 해소하는 출발점이라는 점에서 의미가 크지만 공시정보의 제한성, 자율적 공시, 격차해소를 위한 후속조치 부재 등의 한계점이 지적되고 있다(전기택 외, 2021; 전윤정, 2022; 정경윤, 2023). 본 센터에서는 현재 시행 중인 성별공시제의 실효성 제고를 위한 시사점 모색 차원에서 총 3차에 걸쳐 주요국의 성별공시제를 살펴본다. 일차적으로 이번 호에서는 프랑스, 독일, 호주 3개국의 성별공시제 개요 및 성별 임금격차 현

황, 격차를 해소하기 위한 정책대응 등을 살펴본다.

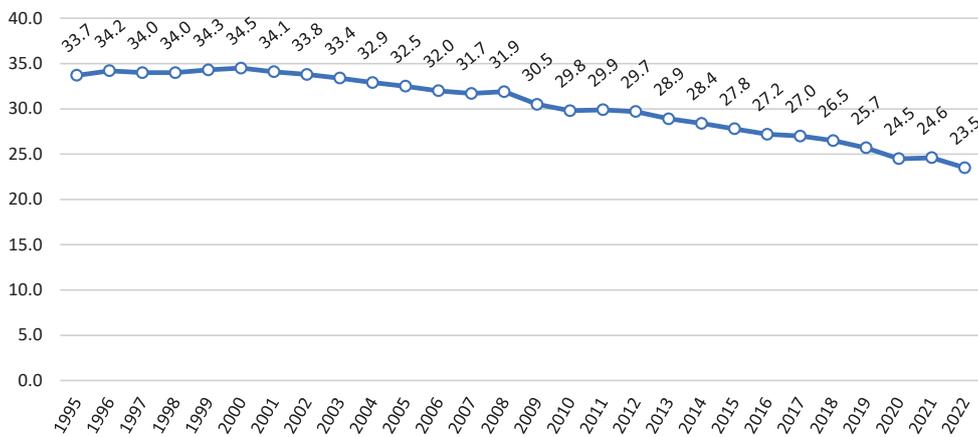
2. 주요국 임금공시제 개요 및 성별 임금격차

가. 프랑스

1) 성별 임금격차 현황

프랑스의 성별 임금격차는 프랑스 통계청을 통해 발표된다. 프랑스 통계청에 의하면 1995년 33.7%였던 프랑스의 성별 임금격차는 2009년 30.5%로 감소하였다. 그리고

[그림 1] 프랑스의 성별 임금격차 추이



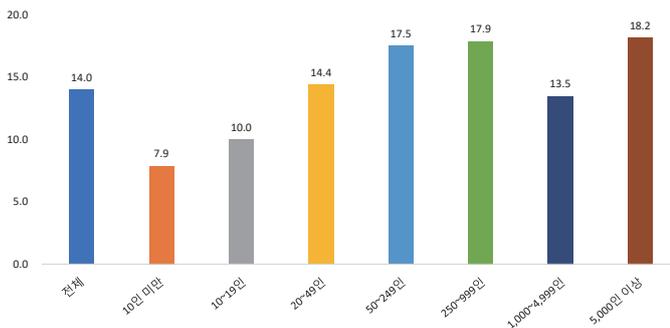
자료 : 프랑스 통계청 2022년 성별 임금격차(2024년 3월 5일)(<https://www.insee.fr/fr/statistiques/7766515#onglet-3>, 접속일: 2024. 8.30).

[그림 2] 2022년 프랑스의 특성별 임금격차

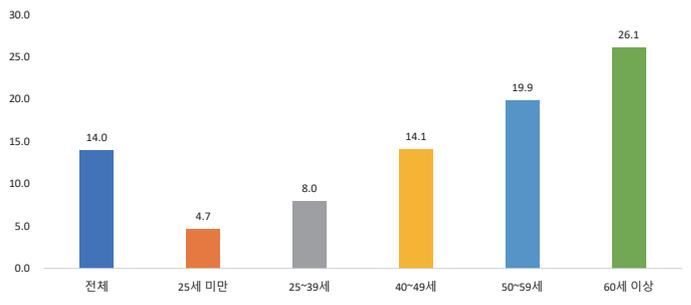
업종별



규모별



연령별



자료 : 프랑스 통계청 2022년 성별 임금격차(2024년 3월 5일)(<https://www.insee.fr/fr/statistiques/7766515#onglet-3>, 접속일: 2024. 8.30).

2022년 성별 임금격차는 1995년에 비해 10.2%p 감소한 23.5%로 나타났다.

특성별로 살펴보면 업종별로는 도매 및 소매업이 16.6%이며 건설업은 -1.3%로 여성의 임금수준이 남성보다 높다. 서비스업 중에서는 혼합 서비스업의 성별 임금격차가 24.2%로 가장 높고, 운수업이 2.1%로 가장 낮다. 사업체 규모 기준으로는 사업체 규모가 클수록 격차도 확대되는 경향이 있다. 즉, 10인 미만 사업체는 성별 임금격차가 7.9%에 그쳤지만 5,000인 이상 사업체에서는 18.2%로 높은 수준이다. 마지막으로 연령대 기준으로는 연령이 증가할수록 임금격차가 확대되고 있다. 60세 이상 집단은 임금격차가 26.1%에 달하지만 25세 미만 집단은 4.7%에 그쳐 연령대별로 격차가 큰 편이다.

프랑스의 성별 임금격차 원인을 분석하기 위해 프랑스 고용주-근로자 등록부(DADS) 데이터를 분석한 연구에 따르면 2002년부터 2019년까지 시간당 임금에서 성별 격차 감소의 20%는 여러 산업에서 고임금 기업에 여성 취업자 비중이 증가한 결과이다(Palladino, et al., 2023: 17).

2) 성별공시제도 운영 현황

프랑스 남녀평등지수공시제(Index de l'égalité femmes-hommes)는 2018년 개정된 노동법전에 법적 근거를 두고 있으며 2019년부터 시행하고 있다. 노동법전 제2장에 '회사 내 여성과 남성의 임금격차 해소를 위한 조치' 규정이 신설되었다. 즉, 노동법전 L.1142-7조에서 사용자는 여성 및 남성 근로자 간 임금격차를 없애는 목표를 고려해야 하고, L.1142-8조에서는 상시근로자 수 50인 이상인 기업은 여성 및 남성 근로자 간 임금격차 관련 지수 및 그 격차를 해소하기 위한 조치를 매년 발표해야 한다고 명시하고 있다(전윤정, 2022: 35; 배건이 외, 2022: 131~139).

그리고 경제적·직업적 평등 촉진을 위해 2021년 12월

24일 법 제2021-1774호²⁾에 근거하여 3년 연속 1,000명 이상의 근로자를 고용하는 기업은 남녀평등지수와 함께 매년 3월 1일 고위 임원과 이사회회의 성별 대표성을 보고 공시하도록 하고 있다(프랑스 고용노동부 홈페이지³⁾).

현재 상시근로자 50인 이상인 기업은 여성 근로자와 남성 근로자 간 임금격차 지수를 공시해야 한다. 전년도의 지수 결과를 매년 3월 1일까지 공시해야 하고 공시 방법은 기업 사이트에 지수 결과를 게시하고 기업 내 사회경제위원회⁴⁾와 근로감독관에게 정보를 제출해야 한다. 기업 사이트가 존재하지 않은 경우에는 여러 다른 수단을 통해 해당 기업 근로자에게 정보를 전달하도록 규정하고 있다. 해당 정보는 정부가 운영하는 '남녀평등지수 사이트'에서도 확인할 수 있다(전윤정, 2022: 35; 배건이 외, 2022: 131~139).

공시내용은 기업별 남녀평등지수와 고위직 성별 대표성 관련 정보이다(프랑스 고용노동부 남녀평등지수 사이트⁵⁾). 남녀평등지수⁶⁾ 정보는 기업 명칭, 사업자등록번호, 지역, 산업분류 코드, 성평등지표별 점수, 총점이고 여성 대표성 정보는 기업 명칭, 사업자등록번호, 남녀 임원 비율, 남녀 이사 비율이다.

고용노동부 남녀평등지수 사이트에 남녀평등지수와 고위직 성별 대표성 관련 정보가 게시된다. 구체적으로 각 기업의 연도별 남녀평등지수 총점과 지표별 점수, 연도별 남녀 임원 비율과 남녀 이사 비율이 일반인 등에게 공개된다(프랑스 고용노동부 남녀평등지수 사이트⁷⁾). 남녀평등지수가 85점 미만인 기업은 각 지표에 대한 개선 목표를 설정하고 게시하여야 하고 75점 미만인 기업은 개선 및 후속 조치를 발표해야 한다. 남녀평등지수를 공개하지 않거나 개선 조치를 미이행 또는 비효율적으로 이행한 경우에는 해당 기업 연간 급여의 최대 1%에 해당하는 벌금이 부과된다(OECD, 2023: 113~114, Table 4.2. Follow-up mechanisms).

2) LOI n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accéder l'égalité économique et professionnelle.

3) <https://egapro.travail.gouv.fr/representation-equilibree>, 접속일: 2024.8.30.

4) 프랑스의 기업 내 근로자대표기구를 의미한다(양승엽, 2018: 28, 각주 44 참고).

5) <https://egapro.travail.gouv.fr/index-egapro/recherche?query=®ionCode=94>, 접속일: 2024.8.30.

6) 남녀평등지수는 ① 여성 근로자와 남성 근로자 간 임금 차이, ② 개별 근로자의 임금 상승률 지수, ③ 여성 근로자와 남성 근로자의 승진 지수, ④ 출산 휴가 이후 복귀한 여성 근로자의 임금 인상 지수, ⑤ 기업 내 가장 높은 임금을 받는 10명의 근로자 중 여성 근로자의 수로 구성된다(배건이 외, 2022: 136~137 참고).

7) <https://egapro.travail.gouv.fr/index-egapro/recherche?query=®ionCode=94>, 접속일: 2024.8.30.

나. 독일

1) 성별 임금격차 현황

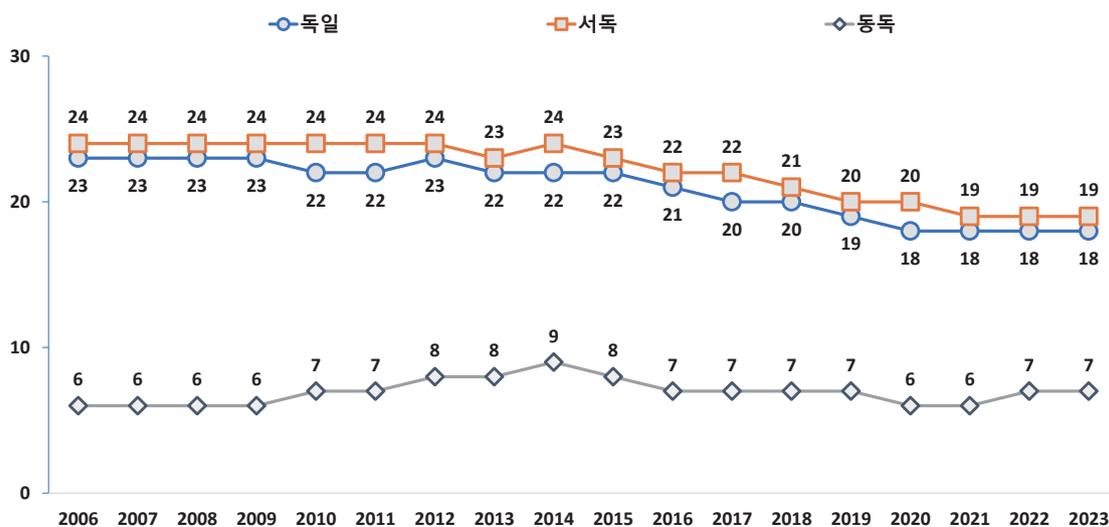
독일의 성별 임금격차는 독일 통계청의 임금조사(Earnings Survey) 자료를 바탕으로 작성된다. 독일 통계청 자료를 통해 임금격차를 살펴보면 2006년 23%였던 격차가 2018년까지 20%대를 유지하다가 이후 소폭 개선되어 2023년은 18%이다. 2006년 대비 5%p 감소해 격차가 완만하게 감소하고 있다(참고로 OECD 자료를 살펴보면 2022년 기준 독일의 성별 임금격차는 14.4%로 OECD 전체 평균 11.4%에 비해 소폭 높은 수준임). 독일은 동서독 지역 간 성별 임금격차가 크다는 특징이 있다. 동독 지역은 6~9% 수준으로 서독지역(19~24%)에 비해 훨씬 낮다. 남성은 노동하고 여성은 가정과 자녀를 돌본다는 전통적인 성역할 고정관념을 중시한 서독과 달리 동독은 노동력 부족에 대응해 여성 노동력을 적극 활용하기 위해 남성과 동등한 노동자로서의 지위와 권리를 보장한 사회주의 노동정책의 영향이다.

2023년 기준 성별 임금격차를 살펴보면 업종 기준으로 금융 및 보험업, 전문, 과학 및 기술 서비스업의 경우 각각 26%로 임금격차가 큰 편이다. 반면 운수 및 창고업의 격차는 1%에 불과하며 광업(-1%), 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업(-1%), 부동산업(-8%)은 남성에 비해 여성의 임금 수준이 오히려 높다. 사업체 규모 기준으로

는 사업체 규모가 클수록 성별 임금격차가 확대되고 있다. 10~49인 사업체의 성별 임금격차가 14%이지만 1,000인 이상 사업체는 21%로 격차가 1.5배에 달하고 있다. 고용형태별로는 정규직 근로자는 19%에 달하지만 기간제 근로자는 4%에 불과하고 근속기간 기준으로는 근속기간 1년 미만 집단의 격차가 9%로 가장 낮고, 21~25년 집단의 격차는 23%로 높아 경력이 증가할수록 성별 임금격차가 확대되는 경향이 있다.

독일의 고용주-근로자 통합 데이터 표본자료(SIEED, the Sample of Integrated Employer-Employee Data) 분석 결과 독일에서 유사한 숙련수준의 전일제 남녀 근로자의 성별 임금격차의 약 3/4은 기업 내 차이, 1/4는 기업 간 차이를 반영하는 것으로 나타났다(OECD, 2022). 그리고 독일 역시 출산 전후의 경력단절이 소득에서의 모성 패널티와 기업 내 성별 임금격차 확대를 초래하고 있다(OECD, 2022: 9~14). 이러한 이유로 OECD는 독일의 성별 임금격차 개선을 위해 부모의 동등한 육아휴직 사용 등 생애주기에 따른 성별 임금격차 대응을 위한 가족 정책 추진, 임금 투명성 정책 수단 실효성에 대한 지속적인 평가, 성인지적 감수성의 주류화를 위한 평등임금 감사 실시, 유리천장 개선정책 추진 등 기업 내, 기업 간 성별 임금격차 개선을 위한 기업 대상 정책 추진을 제안하고 있다(OECD, 2022: 15~19).

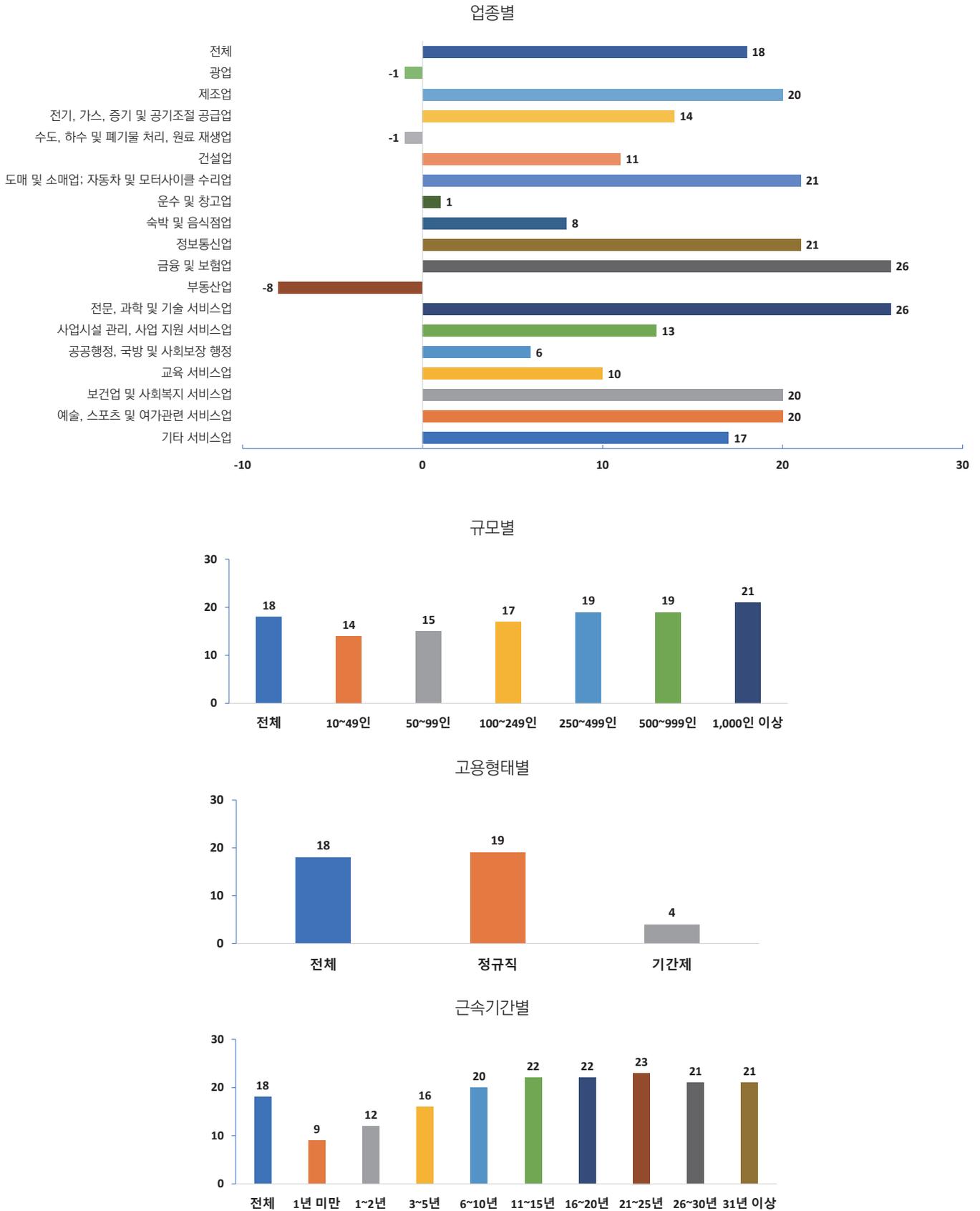
[그림 3] 독일의 성별 임금격차 추세: 총 시간당 임금 기준



주 : 2006~2021년 자료원은 임금구조조사(Structure of Earnings Survey)였으며, 2022년부터 자료원이 임금조사(Earnings Survey)로 변경되어 시계열이 단절됨.

자료 : 독일 통계청 성별 임금격차 페이지(<https://www.destatis.de/EN/Themes/Labour/Earnings/Gender PayGap/Tables/gpg-by-enterprise.html>, 접속일: 2024. 8.30).

[그림 4] 2023년 독일의 특성별 성별 임금격차



자료 : 독일 통계청 성별 임금격차 페이지(<https://www.destatis.de/EN/Themes/Labour/Earnings/Gender PayGap/Tables/gpg-by-enterprise.html>, 접속일: 2024. 8.30).

2) 성별공시제도 운영 현황

독일 성별공시제도의 법적 근거는 2017년 7월 6일부터 시행하고 있는 「임금구조 투명성 강화를 위한 법」(Gesetz zur Forderung der Transparenz von Entgeltstrukturen, EntgTranspG)이다. 이 법의 제21조와 제22조에서 성평등 및 동일임금 보고서 작성과 공개를 규정하고 있다. 공시제도 적용대상은 독일 상법에 따른 경영보고서를 작성하는 근로자 500인 이상 사업장이며, 근로자 500인 이상 사업장의 사용자들은 공시내용으로 1) 직장 내 남녀평등 촉진을 위한 조치, 2) 성평등 임금 창출을 위한 조치와 함께 3) 남녀 평균 근로자 수종사자 수와 4) 남녀 평균 전일제와 시간제 근로자 수에 대한 성별 분리 통계를 서술한 성평등과 균등 임금에 대한 보고서를 독일 상법에 따른 경영보고서의 부록으로 작성하여 첨부해야 한다.

성평등 및 동일임금 보고서는 단체협약을 적용받는 사업주는 5년, 적용받지 않는 사업주는 3년마다 작성하여 회사 등록부(www.unternehmensregister.de)에 게재한다.⁸⁾ 또한 개별 사업주는 해당 기업 홈페이지 등을 통해 성평등 및 동일임금 보고서를 공개해야 한다.

독일의 경우 최근 들어 제도적 실효성을 강화하기 위한 조치를 단행하고 있다. 즉, 독일 성평등 및 동일임금 보고서 작성과 관련된 포괄적이고 유용한 가이드라인이 존재함에도 불구하고 민간 및 공공 부문 고용주가 기업 수준에서의 남녀 평균 또는 중위 임금을 정기적으로 공시할 수 있도록 하는 법적 의무 부과, 제재, 또는 유인책이 존재하지 않는다는 지적이 존재하고(OECD, 2021), 공시 관련 제재의 결여와 함께 실제 임금격차에 대한 공시가 이루어지지 않는 점 역시 성평등 및 동일임금 보고서 공시의 실효성을 제한한다는 평가를 받았다(OECD, 2021: 62).

이것은 성평등 및 동일임금 보고서가 경영보고서에 대한 상법상의 감사 부분이 아니므로 성평등 및 동일임금 보고서 작성의 법적 구속력이 없으며, 미작성에 따른 제재가 없기 때문이다. 실제 성평등 및 동일임금 보고서 작성 대상기업으로 추정되는 숫자에 비해 공시된 보고서 숫자가 작아 성평등 및 동일임금 보고서를 작성하지 않

는 고용주가 많은 것으로 추정된다(독일 연방 가족·노인·여성·청소년부, 2023: 194).

이에 독일 연방 가족·노인·여성·청소년부(2023)는 성평등 및 동일임금 보고서 작성 및 공시제도의 실효성 제고를 위해 성평등 및 동일임금 보고서 작성 의무와 보고서 내용에 대한 요건을 좀 더 명확하게 하고, 공개된 보고서에 대한 접근성을 높일 것을 제안하였다. 또한 2023년 5월에 발효된 동일노동 동일임금 원칙 적용 강화에 관한 EU 지침에 대응하여 100인 이상 근로자를 고용하는 기업의 경우 순차적으로 성평등 및 동일임금 보고서 공시를 의무화하고 기업별 임금격차를 공개할 것을 제안하였다. 성평등 및 동일임금 보고서를 작성하지 않거나, 경영보고서의 별첨으로 공시하지 않을 경우에 대한 제재도 규정할 것을 제안하는 등(독일 연방 가족·노인·여성·청소년부, 2023: 194) 독일은 공시제도의 실효성을 담보하기 위한 방안을 모색하고 있다.

다. 호주

1) 성별 임금격차 현황

호주의 성별 임금격차 자료는 호주 통계청과 호주 직장 성평등청을 통해 발표된다. 호주 통계청이 젠더 지표를 통해 발표한 자료에 의하면 2014년 5월 34.2%였던 호주의 성별 임금격차는 2021년 5월까지 30.0%로 소폭 감소하였다. 그리고 2024년 5월 성별 임금격차는 2014년 5월에 비해 7.8%p 감소한 26.4%로 나타났다.

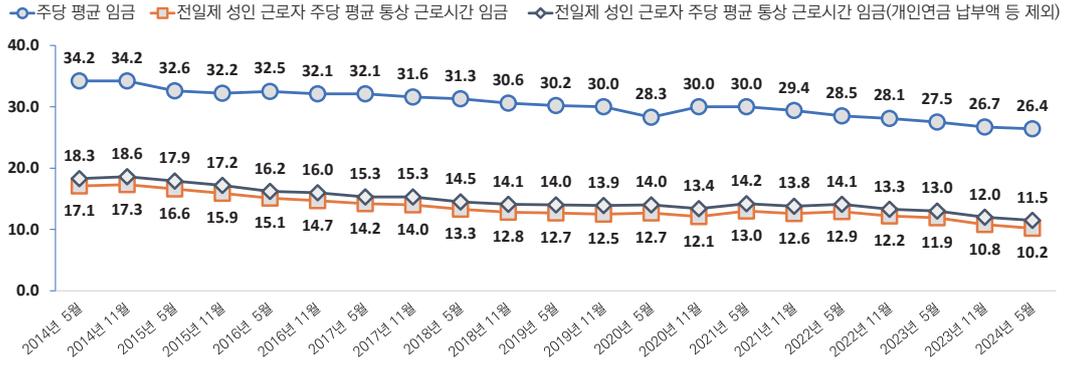
성별 임금격차를 세부적으로 살펴보면, 업종 기준으로는 사업관리 및 지원 서비스업(22.9%)과 부동산업(20.0%)은 다른 업종에 비해 격차가 크다. 반면 교육 서비스업(5.3%), 예술 및 여가 관련 서비스업(8.0%)은 낮은 수준이다.

직종별로는 노동자 38.7%, 기술직은 34.5%로 격차가 비교적 높은 수준이고 관리자 17.9%, 전문가는 21.1%로 상대적으로 격차가 낮다. 고용형태별로는 정규직 또는 기간제 근로자의 성별 임금격차가 23.3%로 임시직 근로자(33.3%)에 비해 낮다.

전일제 근로자의 성별 임금격차는 12.5%로 남성 임금이 여성 임금에 비해 높은 반면, 시간제 근로자의 경우에

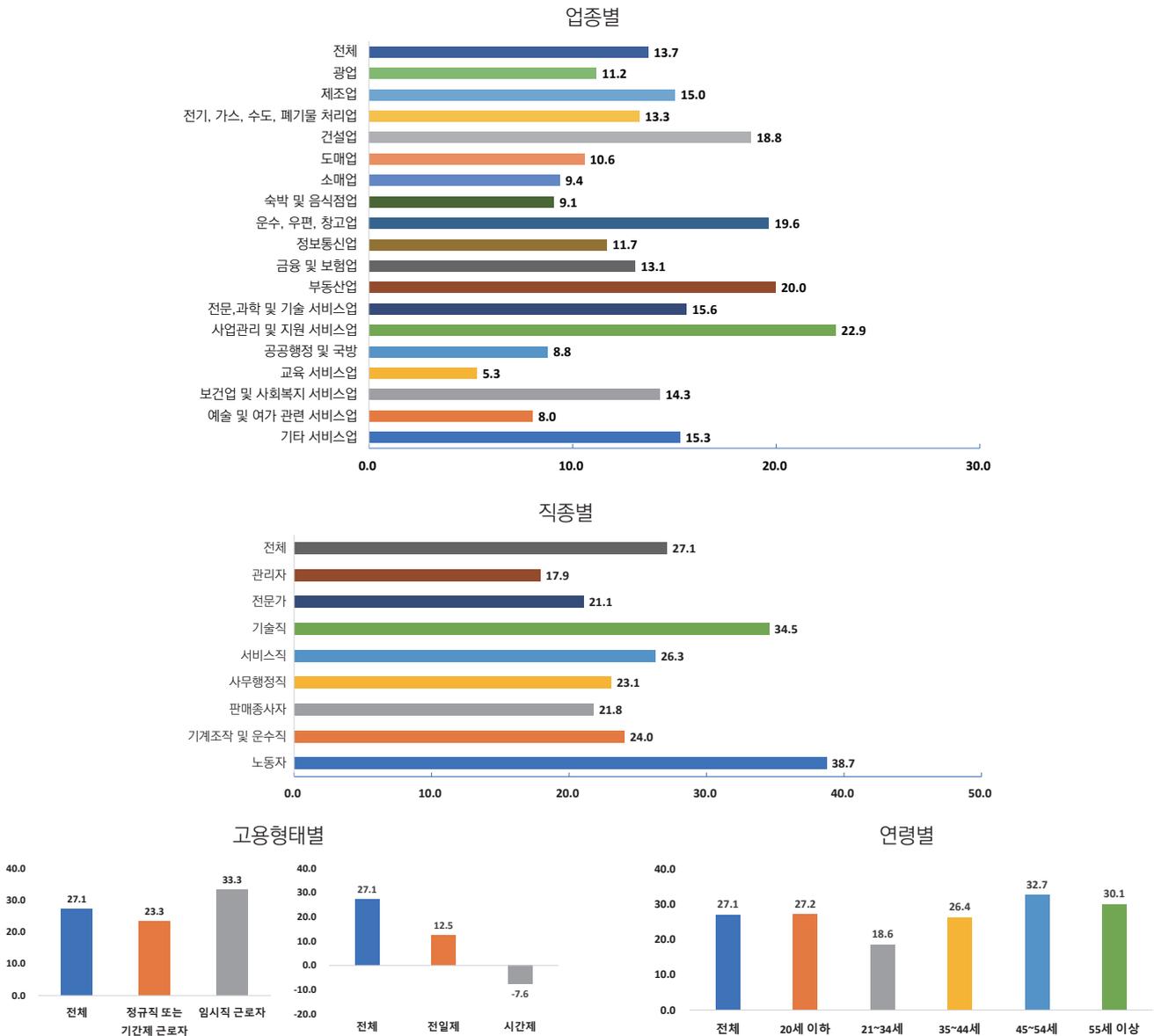
8) 경영보고서는 관련법의 개정으로 2022년 8월 1일 이전에는 연방 관보(Federal Gazette)에 게재되었으나 2022년 8월 1일부터는 회사 등록부에 게재한다(독일 연방 가족·노인·여성·청소년부, 2023: 105).

[그림 5] 호주의 성별 임금격차 추세



자료 : 호주 통계청 젠더 지표(<https://www.abs.gov.au/statistics/people/people-and-communities/gender-indicators>, 접속일: 2024. 8.30).

[그림 6] 2023년 호주의 성별 임금격차



주 : 전체 근로자의 주간 평균 현금 총임금 기준(단, 업종은 전일제 비관리직 성인 근로자 주간 평균 총임금 기준).
 자료 : 호주 통계청 젠더 지표(<https://www.abs.gov.au/statistics/people/people-and-communities/gender-indicators>, 접속일: 2024. 8.30).

는 -7.6%로 여성의 임금이 더 높다. 연령대별 기준으로는 45~54세 집단 32.7%, 55세 이상 집단은 30.1%로 다른 연령대에 비해 높고 21~34세 집단은 18.6%로 다소 낮아 프랑스와 동일하게 연령이 높을수록 성별 임금격차가 확대되고 있다.

KPMG Australia(2022)는 호주 가구소득노동패널조사(HILDA, Household, Income and Labour Dynamics in Australia Survey)의 2020년 자료를 통해 호주 성별 임금격차 원인을 분석하였는데 성차별, 돌봄, 가족 특성 및 경력단절 등 경제활동 참여, 일자리 형태가 중요한 요인으로 나타났다. 성차별에 의한 임금격차가 2017년 39%에서 2020년 36%로 소폭 하락하고, 돌봄, 가족 특성 및 경력단절 등 경제활동 참여로 인한 임금격차 또한 2017년 39%에서 2020년 33%로 소폭 하락하였다. 반면 일자리 형태로 인한 격차는 2017년 17%에서 2020년 24%로 증가한 것으로 나타났다(KPMG Australia, 2022: 9). 저자는 성별 임금격차 개선을 위해 임금투명성 제고 및 성별 임금격차 보고, 성별 임금격차 감사(gender pay gap audits) 및 감사 결과에 대한 후속조치, 채용, 승진, 교육훈련에서의 성차별 대응, 여성 업종의 임금 불평등 대응, 일생활균형 개선 및 유연근로 확대 등을 제안한다(KPMG Australia, 2022: 12).

2) 성별공시제도 운영 현황

호주 성별공시제도의 법적 근거는 「2012년 직장 성평등법」(Workplace Gender Equality Act 2012)에 기반하고 있으며, 2023년 3월 30일 「직장 성평등 개정안(성별 간 임금격차 해소) 법안 2023」(Workplace Gender Equality Amendment (Closing the Gender Pay Gap) Bill 2023)이 통과됨에 따라 기존 업종별로 공개되던 성별 임금격차 정보가 기업 수준(an employer level)에서 공개되고 있다(호주 직장 성평등청 홈페이지⁹⁾).

공시제도 적용대상은 민간 및 공공 부분의 특정 시점의 급여대장에 등재된 전일제, 시간제, 임시직, 기간제를 포함한 근로자 100인 이상 기업(기관)이다(OECD, 2023: 52~53, Table 2.2. Detailed information of company size

definitions in reporting rules). 공시대상 적용 대상 기업(기관)은 다음 6개 성평등 지표를 공시한다. 1) 인력의 성별구성, 2) 이사회 및 경영진의 성별구성, 3) 남녀 동등 임금, 4) 근로자의 가족 및 돌봄 책임을 지원하기 위한 유연근무제 및 근무 제도 관련 근로 조건의 가용성 및 유용성, 5) 직장 내 성평등 관련 문제에 대한 직원과의 상담, 6) 성희롱, 성별에 기반한 괴롭힘, 차별이다.

공시대상 적용 대상 기업은 연 1회 호주 직장 성평등청 홈페이지를 통해 공시해야 한다. 구체적으로 호주 직장 성평등청 홈페이지의 WEGA Data Explore를 통해 기업별, 업종별, 기업체 규모별 성평등 지표 정보가 일반인에게 공개된다(호주 직장 성평등청 홈페이지¹⁰⁾).

한편 500인 이상 공시 대상 기업은 6개 성평등 지표별로 관련된 정책 또는 전략을 수립함으로써 “성평등 기준”(gender equality standards)을 준수하도록 요구받고 있다. 특정 연도의 성평등지표 보고 시 성평등 기준을 충족하지 못한 경우에는 2년 이내에 성평등 기준을 충족하도록 함으로써 기업 수준에서 성평등 수준과 성별 임금격차를 개선하도록 하고 있다(OECD, 2023: 123~125, Table 4.2. Follow-up mechanisms). 또한 「2012년 직장 성평등법」에 따라 일정 금액 이상의 상품 또는 서비스를 호주 정부에 조달하려는 관련 고용주는 성평등임금공시 보고서를 호주 직장 성평등청에 제출하고, 규정 준수 인증서를 발부하도록 하고 있다(호주 직장 성평등청 홈페이지¹¹⁾).

3. 정책 시사점

주요국 성별 임금공시제를 살펴보면 임금불공정성을 줄이기 위한 정부의 의지와 정책적 개입이 중요하다는 점을 확인할 수 있다. 대표적으로 유럽의 경우 EU 차원에서 동일노동 동일임금을 구현하기 위한 노력이 2000년대부터 일관되게 추진된 결과이다. 즉, 성별 임금격차가 여성의 삶의 질, 빈곤위험, 연금격차 등에 장기적인 영향을 미침을 확인한 EU는 일련의 지침, 행동계획, proposal 등을 통해 임금투명성을 강화하기 위한 조치를 취할 것을 요구하였다¹²⁾. EU의 지침·권고는 국가 차원의 정책

9) <https://www.wgea.gov.au/data-statistics/data-explorer>, 접속일: 2024.8.30.

10) <https://www.wgea.gov.au/data-statistics/data-explorer>, 접속일: 2024.8.30.

11) <https://www.wgea.gov.au/what-we-do/compliance-reporting/wgea-procurement-principles>, 접속일: 2024.10.2.

적 노력으로 이어졌는데, 실제 3개국 모두 임금투명성을 강화하기 위한 목적하에 법적 근거를 갖고 사업을 추진하였다. 성별 임금격차가 상대적으로 컸던 독일의 경우 2017년 ‘임금구조 투명성 강화를 위한 법’을 시행하면서 임금격차가 지속적으로 하락하는 성과를 거두었다. 반면 우리나라는 경영합리화 및 운영의 투명성 제고 차원에서 운영인력 현황을 공시하고 있는데, 성별임금공시제가 실효성을 거두기 위해서는 명확한 법적 근거를 갖고 사업이 추진될 필요가 있다.

둘째, 공시되는 정보를 보면 3개국은 성평등 및 남녀별 종사자 및 임금정보를 상세하게 제시하고 있다. 성별 임금격차가 어느 부문에서 발생하는지 파악할 수 있어 격차 해소를 위한 구체적인 정책방향 수립으로 이어지고 있다. 그러나 우리나라는 공시정보가 임원의 성별구성, 성별 1인당 평균 임금만 확인이 가능해 임금격차의 구조적 원인을 파악하기 힘들다. 외국 사례가 보여주듯이 직종·직급·직무별 임금액 등 임금체계와 수준, 임금의 산정

방식, 임금 구성요소 등 보다 구체적인 수준에서 임금정보를 공개해 기업이 성별 격차를 해소하기 위해 어떤 노력을 강화해야 하는지를 파악할 수 있어야 한다.

마지막으로 프랑스와 호주는 성평등 기준을 준수하지 못한 경우 일정 기간 내에 개선하도록 조치해 제도의 실효성을 담보하고 있다. 독일 또한 성평등 및 동일임금 보고서를 공시하지 않을 경우 제재를 가하는 방안을 검토하는 등 정책의 실효성을 담보하기 위한 장치를 고려하고 있다. 반면 우리나라는 기업이 자율적으로 성별 격차를 개선하도록 유도하고 있는데 정부의 감사와 법적 규제가 없는 상황에서 자율적으로 성별 격차를 개선하는 것이 용이하지 않을 것이다. 외국 사례처럼 일정규모 이상의 모든 기업에 임금격차 실태, 요인 등을 파악할 수 있는 정보 공개를 의무화¹³⁾하고 일정 기간 내에 성별 격차를 완화하도록 실효성 있는 제재 방안을 마련할 필요가 있다.

12) EU는 2023년 4월 임금투명성 지침을 발표하였는데 250인 이상을 고용하는 고용주는 임금정보 보고를 의무화하고 남녀 임금격차가 5% 이상인 경우 고용주는 임금진단을 수행하고 임금구조에 존재하는 성별 격차를 해소하기 위한 행동을 취할 것을 요구하였음. 또한 각국 정부는 투명성지침에 맞게 3년 이내에 국내법을 개정토록 함으로써 법적 실효성을 높이고 있다.
 13) 특히 우리나라는 여성의 경력단절이 임금격차의 주요 원인이므로 적극적 여성고용조치 이행 현황, 일·가정 양립제도 수혜 현황, 육아휴직 이후 여성의 사업장 복귀 비율 등이 성별공시제도에 포함될 필요가 있다(전윤정, 2022).

참고문헌

- 배건이·차현숙·장민선·이경희·박은정·권오성·김미영·김진·박귀천·이은주(2022), 『임금격차 완화를 위한 법제화 방안 연구: 대기업·중소기업 간 임금격차 완화 및 성별 임금격차 완화를 중심으로』, 경제·인문사회연구회.
- 양승엽(2018), 「프랑스의 고용보험 개정 내용: 보편주의로의 확대」, 『사회보장법학』 제7권 제2호, pp.9~42.
- 전기택·구미영·김난주·권소영·김혜진(2021), 『기업의 상평등공시제도 도입방안 연구』, 한국여성정책연구원.
- 전윤정(2022), 『성별공시제도 도입을 위한 과제: 해외국가와 국내 비교를 중심으로』, 국회입법조사처.
- 정경윤(2023), 「성별 임금격차와 성평등 임금공시제」, 『이슈페이퍼』 2023-03, 민주노동연구원.
- 독일 연방 가족·노인·여성·청소년부(Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)(2023), Zweiter Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern sowie zum Stand der Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten.
- KPMG Australia(2022), She’s Price(d)less: The economics of the gender pay gap.
- Palladino, Marco G., Alexandra Roulet, Mark Stabile(2023), Exploring the Role of Firms in the Decline of the Gender Wage Gap over the Past Two Decades. INSEAD Working Paper 2023/66/EPS.
- OECD(2021), PAY TRANSPARENCY TOOLS TO CLOSE THE GENDER WAGE GAP.
- _____(2022), The Role of Firms in the Gender Wage Gap in Germany.
- _____(2023), Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries: Guidance for Pay Transparency Implementation, Monitoring and Reform.



발행인 허재준
편집인 정동관

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

발행일 2024년 10월 20일

W A G E INFORMATION Brief

2024년 제6호(통권 제92호) No.2

국내기업의 주식형 보상 활용 현황과 사례

홍순원 (HCG(휴먼컨설팅그룹) 상무)

이미 주식형 보상이 필수적인 항목으로 자리 잡은 미국기업과 마찬가지로 국내기업 또한 주식형 보상의 활용이 크게 확대되고 있다. 이러한 현상은 중후장대형 제조업 일변도의 산업 구조가 바이오, IT, 2차전지 등 첨단 산업 중심으로 다양화하고 있는 데 기인한다.

기업가치에 민감한 시장중심형 지배구조를 가지고 있는 회사에서 더 높은 보상 잠재력을 지니기 때문에, 이러한 미래기술형 기업은 부족한 현금을 대체하는 형태로 구성원에게 높은 보상을 약속하는 수단으로 주식 보상을 활용하기도 한다.

또한 이런 기업들이 가지고 있는 높은 주가가격 변동성(높은 위험)은 비록 가능성은 적어도 주가가 상승할 시 매우 높은 보상 가치가 생기는 특징을 지닌다. 이러한 특성은 곧 주가의 증가분만을 보상에 반영하는 스톡옵션(Stock Option) 보상을 더 유리하도록 함으로써 첨단

기업 및 스타트업 등 고위험 및 고수익(High Risk / High Return)의 주가 움직임을 보이는 회사에서 매우 강력한 보상 수단으로 쓰이고 있다.

이렇듯 매력적인 보상 수단인 스톡옵션의 자리가 최근 흔들리고 있는데, 그 원인은 바로 매력도가 보상 수혜자를 위한 것일 뿐 주주에게는 오히려 숨겨진 위험으로 작용하게 된 데 있다.

1. RSU의 대두

스톡옵션이 독점하던 주식형 보상의 한 자리를 대체한 '양도제한 조건부 주식 부여(Restricted Stock Unit, 이하 RSU)'는 과거에 일부 기업이 운영하던 스톡그랜트(Stock Grant) 제도를 더 정교하게 만든 것이다. 스톡옵션이 주식을 '행사가격에 살 수 있는 권리'를 부여하여 보

특성	스톡옵션	RSU
정의	주식을 살 수 있는 권리	주식 자체를 제공
부여 절차	주주총회 특별결의 필요	이사회 결의로 가능
부여 대상 제한	있음	없음
최소 행사 기간	2년	없음
비용	행사 시 주식 구매 비용 발생	무상 제공 가능
가치 실현	주가가 행사가격 이상일 때만 가치 있음	주가와 관계없이 항상 가치 있음
위험	주가 하락 시 가치 상실 가능	주가 하락해도 일정 가치 유지
세금 혜택 (벤처기업)	행사 이익 연 2억 원 이내 비과세 등	일반적으로 없음
유연성	행사 시기 선택 가능	조건 충족 시 자동 부여

상 가치를 극대화할 목적으로 설계된 것이라면, RSU는 주식 그 자체에 대한 부여이므로 동일한 공정가치로 부여했다면 같은 정도의 주가 상승이 있었을 때 보상의 상승분 자체는 스톡옵션보다 낮다. 대신에 스톡옵션은 주가가 행사가격(일반적으로 부여 시점의 시장가격)보다 낮아지면 보상 가치가 사라져 버리지만, RSU는 주가가 하락하더라도 시장가격만큼의 가치는 보상하므로 스톡옵션에 비해 보상의 상방 잠재력(Upside Potential) 자체는 낮더라도 보상의 안정성은 더 높은 특징이 있다.

스톡옵션과 RSU는 모두 주식형 보상으로 주주가치 극대화와 임직원 보상 극대화를 통해 회사가 주주의 이익을 위해 일할 수 있도록 유도하고 대리인 비용(Agency Cost)을 감소시키는 데 그 의의가 있다. 그러나 앞서 제시한 스톡옵션의 특징들로 인해 스톡옵션을 받은 경영자는 조그만 이익 기회에도 더 많은 위험을 감내하는 의사 결정을 하기 쉽고, 이러한 행동은 주가가 외부 요인에 의해 감소한 시점에서 더욱 빈번하게 발생하게 된다.

또한 스톡옵션이 주주에게 환영받지 못하는 데에는 행사 시 신주를 발행하는 방식으로 지급하는 것이 가능하다는 점도 큰 비중을 차지한다. 이는 신주의 저가 발행과 동일한 효과이므로 주주로서는 주가 자체가 훼손될 뿐만 아니라 기존 주주 구성과 별개로 새로운 주식들이 임직원에게 우선 배정되므로 주주가 보유한 지분율이 희석되는 위험도 존재한다. 넓게 보았을 때 신주발행형 스톡옵션의 보상 가치는 기존 주주들이 가지고 있는 부를 희생하여 만들어낸 것이라고 볼 수 있다.

반면 RSU는 상대적으로 제도적 제약이 많지 않아 스톡옵션과 같은 특례 규정이 없다. 바꿔 말하면 RSU는

‘주주가치를 침해하지 않는다’라는 대원칙하에서 운영될 수밖에 없다는 뜻이다. 따라서 스톡옵션의 경우 신고부식으로 발행 시 ‘저가 유상증자’와 같은 효과를 불러일으켜 주주들의 이익을 침해할 여지가 있는 반면에 RSU는 자사주를 미리 확보한 후 조건 달성 시점에 지급하거나, 이에 상응하는 현금으로 보상하는 방식을 택할 수밖에 없어 주주 이익을 직접적으로 침해하지 않는다.

2. 국내의 RSU 활용 추이

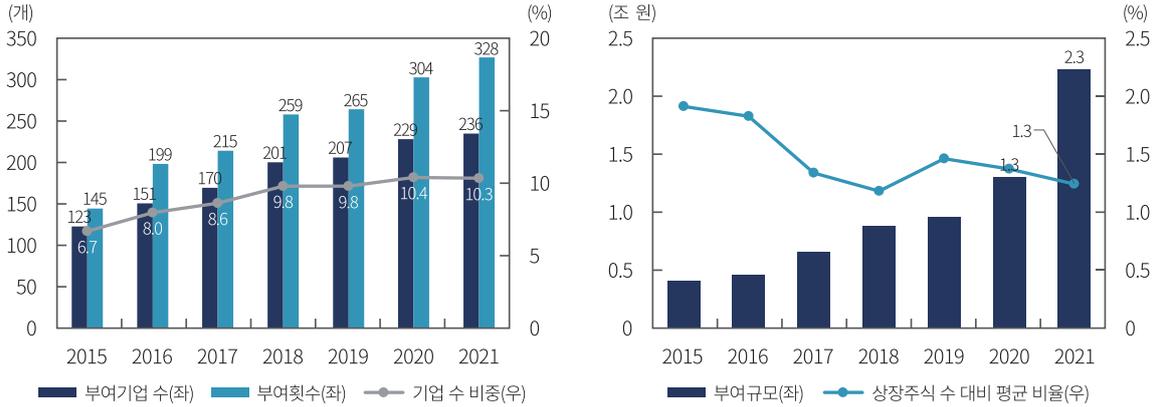
RSU가 대중적으로 알려지기 이전에는 일반적으로 국내에서 주식 보상이라 하면 스톡옵션을 떠올리는 경우가 많았다. 해외에서는 이미 보상의 주류 수단이었던 스톡옵션이 국내에서는 1990년대 중반 이후에 소위 ‘벤처 붐’을 타고 확산하였다.

현금흐름이 취약한 신생기업과 미래기업에 스톡옵션은 현금 없이도 우수한 인재들에 대한 최대의 보상 잠재력(Upside Potential)을 제공한다. 하지만 이러한 스톡옵션의 강력한 효과는 사실상 회사의 내재적 자산이 아닌 주주의 부와 지배력을 희석하는 상황을 발생시키기 때문에(신주발행식일 경우) 주주총회의 특별결의가 필요한 등의 촘촘한 제도적 장치가 존재한다.

그런데도 스톡옵션이 가지고 있는 보상으로서의 매력도가 높을 뿐만 아니라 스톡옵션을 주된 인재 유지 수단으로 활용하던 벤처기업이 성장에 성공한 이후에도 유사한 보상제도를 유지하는 경우가 많다 보니 국내 상장기업들의 스톡옵션 보상은 계속 상승하는 추세이다.

한편 RSU의 상승 추이는 자사주 처분 공시 추이 및 목

[그림 1] 국내 상장기업 스톡옵션 부여 추이

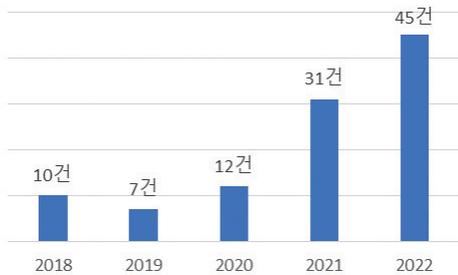


주 : 1) 부여횟수는 공시건수 기준(정정공시 등 중복 제외).
 2) 부여규모 = 부여수량×행사가격.

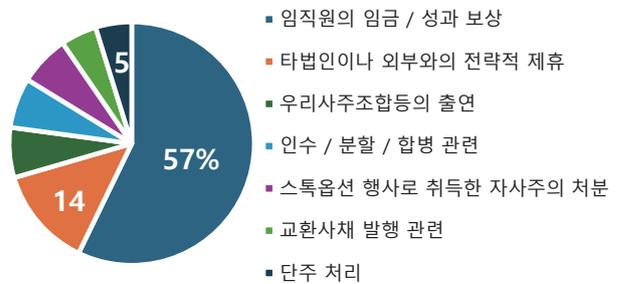
자료 : 자본시장연구원(2022).

[그림 2] 국내 상장기업의 자사주 처분 예정 공시건수 및 처분 목적

<자사주 처분 예정 공시건수>



<자사주 처분의 목적>



주 : 기업 수가 아닌 공시건수(신탁계약 제외)이며, 자사주 취득·처분 결정일을 기준으로 기간 분류.
 자료 : 전국경제인연합회(2023).

적에서 고스란히 드러난다. 최근 2년간 급격히 늘어난 자사주 처분 사례 중에서 과반이 넘는 처분 목적이 임직원에게 대한 성과 보상, 즉 RSU에 해당하는 것으로 보인다.

3. RSU의 실무와 제약조건

실제 RSU 부여는 '계약서'의 교환 형태로 이루어진다. 해당 계약서는 지급을 약속하는 주식 수, 지급 시점 등의 핵심 사항과 현금 대체 지급 시 환산 방식, 환수 조건, 재직기간 등 기타 가득 조건의 부가적인 사항으로 구성된다. 지급 시점에 명시된 가득 조건을 충족하였을 때 약속한 주식이 실제로 지급되는 형태이다.

미국에서는 RSU와 같이 지급 시점에 주식을 '교환 지급'하는 형태가 아니라 부여 시점에서부터 실물 주식을 지급하는 대신에 일정 기간(Vesting Period) 동안 주식의 양도를 제한하는 '양도제한 조건부 주식 보상(Restricted

Stock Award, 이하 RSA)' 방식도 드물지 않게 쓰인다. RSU와의 차이점은 실물 주식이 처음부터 임직원에게 제공되고, 그 시점부터 발생하는 배당 수령, 주주 의결권 행사 등이 모두 가능하다는 것이다.

다만 국내에서는 이와 같은 RSA의 활용은 찾아보기 어렵다. 과거에는 양도제한 조건부 주식에 대한 법규정이 마련되지 않아 주식에 양도제한 조건을 설정하는 것이 가능하냐에 대한 의견이 분분하였지만, 최근 상법 개정을 통해 회사가 임직원에게 양도제한 조건부 주식을 보상하는 것이 공식적으로 가능해졌다. 그러나 앞서 언급한 배당 발생, 의결권 행사 등의 몇 가지 차이점을 제외한다면 RSU의 활용이 중도 실권(Forfeit) 발생 시 처리, 현금지급형 선택 가능성, 과세 시점의 이연 가능성 등에 있어서 실무적으로 더 수월하여 굳이 RSA를 선택할 이유는 없다. 특히 후술할 성과연동형 RSU의 활용이 더욱 늘어나는 추세임을 고려할 때 더더욱 RSU의 사용이 권

장된다.

4. 성과연동형 RSU

RSU에는 지급 주식 수를 성과에 따라 변동시키는 방식이 있는데, 이를 '성과연동형 RSU(Performance-based RSU)'라 칭한다. 이는 약속한 주식을 경영 성과에 따라 차등 지급하는 방식으로 성과비연동형(Plain-Vanilla) RSU와 달리 시장가치뿐만 아니라 경영지표 달성도까지 함께 고려하여 결정하는 방식이다.

이때 활용하는 경영지표의 종류에는 제한이 없으나, 성과연동형 RSU를 널리 도입한 미국기업들이 가장 많이 사용하는 경영지표는 상대적 총주주수익률(Relative Total Shareholder Return)이다.

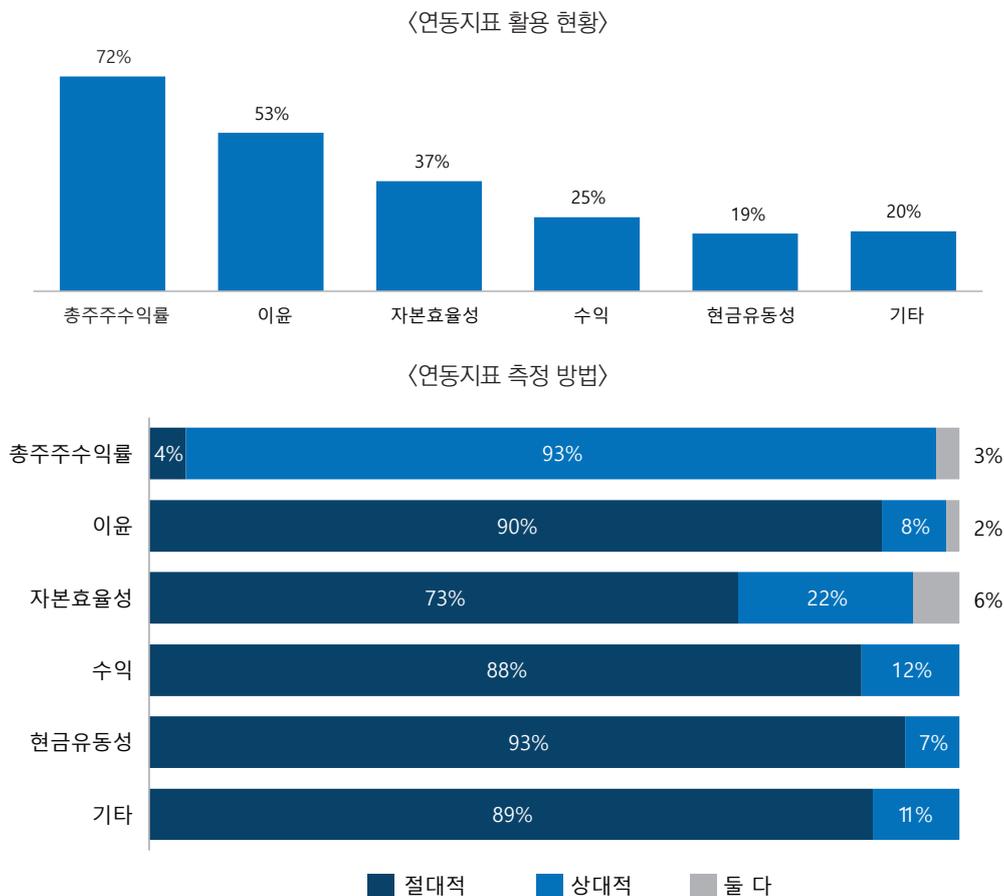
상대적 총주주수익률은 주가 상승과 배당 수익을 포함한 총주주수익률을 유사 경쟁기업의 총주주수익률과 비교하여 그 순위(혹은 비율)에 따라 차등 보상하는 방

식이다. 예를 들어, 자기 회사와 4개 경쟁사를 놓고, 자기 회사의 총주주수익률 순위가 1위일 때 약속한 주식 수를 모두 지급한다면, 3위일 때는 약속한 주식의 절반을, 5위일 때는 주식을 지급하지 않는 방식으로 설계하는 것이 가능하다.

이러한 방식의 설계는 주식형 보상의 문제인 과도한 보상 규모의 원인으로 항상 지적받는 '긍정적 외부효과'의 영향을 어느 정도 차단할 수 있다. 특정 산업의 봄이 일어날 때 혹은 경기나 이자율 등 거시경제지표의 변화 등으로 인해 주가가 예기치 못한 수준으로 올라갈 때, 만약 성과연동지표가 없는 주식 보상이 부여되었다면 임원진에게 경영 성과와 무관한 보상이 이루어질 수 있다. 특히 보상 가치의 증가 폭이 큰 스톡옵션을 지급한 경우에 이러한 현상은 더욱 눈에 띄게 발생할 수 있으며, 이러한 무임승차(Windfall)가 스톡옵션의 대안을 검토하도록 한 중요 원인 중의 하나였다.

또한 주주자본주의가 발달한 미국에서는 이와 같이

[그림 3] 2023년 미국기업의 성과연동형 RSU 연동지표 활용 현황 및 측정 방법



자료 : FW Cook(2023), 2023 Top 250 Report.

동종 및 유사 규모의 경쟁사 중에서 상대적으로 더 우수한 총주주수익률을 기록하는 것이 결국 거대 규모 기관 및 펀드의 투자를 유도할 수 있는 중요한 의사결정 기준이 된다. 따라서 이와 같은 형태의 보상을 제시하는 것이 경영진에게 주주가치 극대화에 대한 중요도를 더 강조할 수 있어 많은 회사에서 경영진 보상 패키지로 앞다투어 도입하는 것이다.

5. RSU가 스톡옵션의 자리를 차지한 미국

2010년대 이후로 미국기업의 주식 보상 활용 추세는 확연히 스톡옵션에서 RSU로 넘어가고 있는 것으로 보인다. 스톡옵션과 RSU가 동반 상승하고 있는 국내기업과는 다른 모습이다.

미국기업은 경영자의 총보상 비중 중 대략 70% 이상이 주가와 연계된 장기성과급이고, 그중의 상당 부분은 스톡옵션이다. 본래 스톡옵션은 경영자와 주주의 부를 일치시킬 목적으로 권장하는 보상 수단이었다. 그러나 엔론(Enron)의 대형 회계부정 사건, 서브프라임 모기지론 사태 등 몇 번의 위기 속에서 사태의 책임을 져야 할 경영진이 오히려 거액의 스톡옵션 보상을 실현해 온 것으로 밝혀져 사회적인 자성의 목소리가 높아졌고, 이러한 배경에서 회계부정을 바로잡기 위한 사베인스-옥슬리법(Sarbanes-Oxley Act)이 등장하였다.

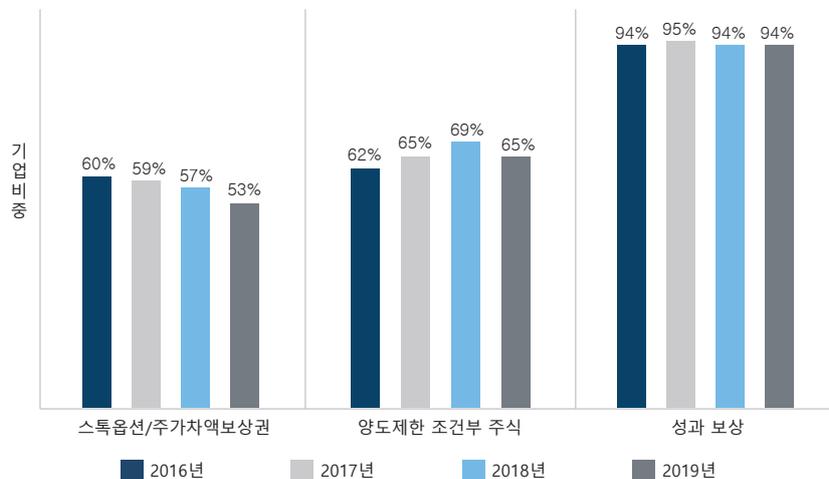
이 법이 등장하기 이전에 스톡옵션은 주주가치 극대화

의 명분과는 전혀 반대의 현실을 보여주고 있었다. 많은 경영자는 행사 차익을 극대화하기 위해 Backdating(부여 시 행사가액 산정 기준일을 주가가 낮은 시점으로 소급), Spring Loading(고의로 행사가능일 직전에 긍정적 공시일정 배치), Bullet Dodging(고의로 부여일 직전에 부정적 공시일정 배치) 등을 서슴없이 활용했으며, Backdating만으로 130여 개 기업의 경영자들에게 150만 달러 수준의 비정상적인 초과 보상이 이루어진 것으로 드러났다. 이후 사베인스-옥슬리법에 따라 미국 증권거래위원회(SEC)가 기업들을 대상으로 벌인 대규모 소송으로 50여 명 이상의 경영진이 사임하는 일이 벌어졌다.

스톡옵션에 대한 부정적 인식이 커지면서 일반 주주들이 경영진의 전횡을 제어하고자 하는 욕구가 커졌고, 이는 도드-프랭크법(Dodd-Frank Act)을 통해 주주들이 직접 경영진 보상을 승인하는 보상승인투표(Say on Pay)가 제도화되는 계기가 되었다. 기업은 보상승인투표를 통과하기 위해 스톡옵션보다 온건하지만 주주가치와 연계된 보상이 필요하였고, RSU가 그 대안으로 일반화되는 추세이다.

더구나 최근에는 RSU조차 주주들의 잠재적 회사 가치인 ‘투자매력도’를 극대화하는 지표로서 상대적 총주주수익률을 활용하는 성과연동형 보상이 널리 확산하고 있으며, 2023년 기준으로는 미국의 250개 회사를 대상으로 조사한 결과 이 중에서 94%의 회사가 경영진 보상으로 성과연동형 RSU를 활용하는 것으로 나타났다.

[그림 4] 미국기업의 2016~2019년 주식형 보상 활용 비중 변화
경영자 장기성과급 활용 유형



자료 : FW Cook(2019), 2023 Top 250 Report.

6. 국내의 주식 보상 제도 변화 경과

스톡옵션이 일반화되어 있었던 미국기업과 달리 국내 대기업은 소유와 경영의 분리 미흡, 여러 계열사가 얽힌 복잡한 지배구조, 계열사 간 형평의 문제 등으로 스톡옵션을 실행하기 어려운 데다가 이미 상장한 대기업의 경우 주가의 폭발적 성장 가능성이 제한적이었으므로 스톡옵션이 적극적으로 고려되기가 어려웠다.

그러나 현금이 부족한 벤처기업 및 스타트업에는 스톡옵션이 훌륭한 대체 보상 수단이었을 뿐만 아니라 제도적 혜택까지 맞물리면서 그 자리를 점차 넓혀나가기 시작했다. IT 및 플랫폼 산업, 바이오, 배터리 등 스타트업이 차지하고 있었던 분야는 마침내 시장에서 꽃을 피우기 시작했고, 이들 업체에서 스톡옵션의 보상 효과가 매우 크게 나타나자 대기업은 임원급 인력에 대한 보상경쟁력 확보 차원으로, 그리고 이미 상장한 스타트업은 더 안정적이면서도 새로운 시장에서의 추가 상승 잠재력을 유지하고자 하는 차원에서 때마침 미국에서 임원에 대한 장기 보상으로 대세가 된 RSU를 적극 도입하게 되었다.

보상을 받는 임직원의 입장에서 스톡옵션은 만약 행사가액보다 주가가 상승하지 않는다면 행사할 수 없는 휴지 조각이 되어버리지만, RSU는 적어도 현재 주가만큼의 보상 가치가 보장되므로 상대적으로 안정적이면서 동시에 추가 상승으로 인한 잠재력도 누릴 수 있다는 장점이 있다.

7. 국내기업의 RSU 적용 사례

앞서 살펴본 바와 같이 국내기업의 주식 보상은 전통적으로 스톡옵션이 주를 이루고 있었으나, 최근 RSU를 도입하는 사례가 크게 늘고 있다. 여전히 바이오 및 IT의 스타트업 등 벤처 생태계에서는 특례 등 스톡옵션 장려책의 존재, 현금 부족으로 신주발행형 주식 보상이 필요한 상황, 그와 동시에 우수 인재에 대해 권리 확정기간 동안의 고용 유지가 필요한 이유 등으로 인해 스톡옵션이 널리 쓰이고 있으며, 이러한 산업적 특성으로 인해 신종 지식산업 분야에서는 상장 이후에도 계속해서 스톡옵션을 정례화하는 경우가 많다. 물론 이미 궤도에 올라온 대형 플랫폼 기업의 경우에는 몇 년 전부터 스톡옵션을 RSU로 전환하고 있는데, 아무래도 상장 이후에는 스톡옵션에 대한 매력도가 떨어진다고 볼 수 있다.

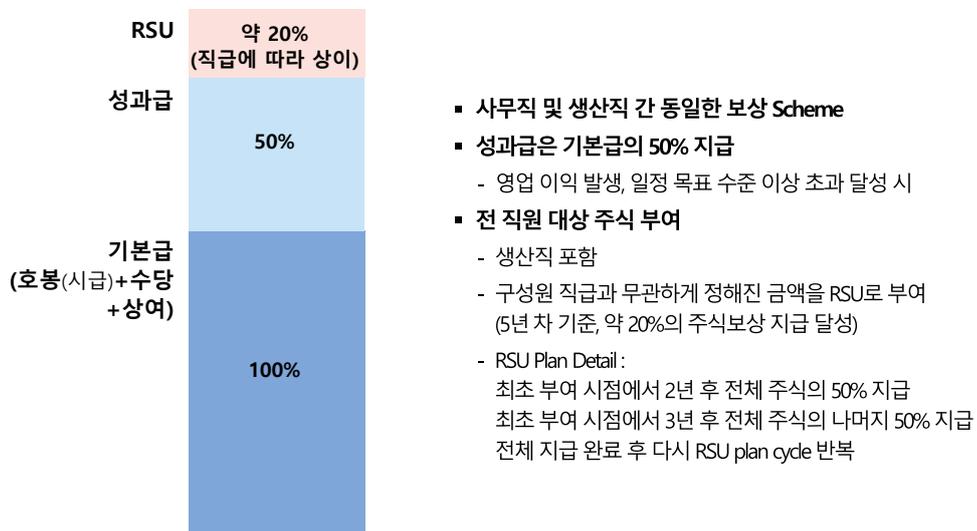
반면 장치산업 및 제조업에서는 스톡옵션의 활용 유인이 상대적으로 덜할 수 있어 RSU 도입을 적극적으로 고려하는 추세이다. 그러나 제조업에서 RSU가 본격적으로 도입되기 위해 넘어야 할 마지막 장벽이 있는데, 그것이 바로 주식가격에 대한 긍정적 전망이다.

따라서 제조업에서 향후 주식가격에 대해 매우 긍정적으로 전망할 수 있는 신산업 분야가 2차전지이기 때문에 그 사례를 살펴보았다.

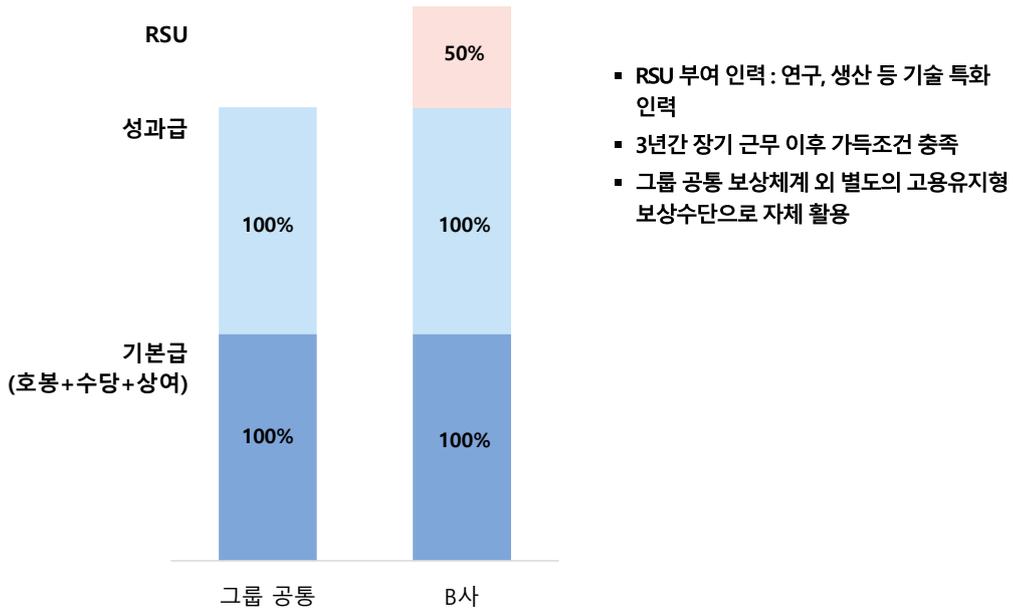
최근 2차전지 제조사의 RSU 활용 현황을 보면 RSU가 어떤 목적으로 활용되는지 추측할 수 있다.

사례기업인 A사와 B사 모두 양극재 제조업체이며, 임

[그림 5] A사의 보상 구조



[그림 6] B사와 소속 그룹의 보상 구조



원과 전 직원을 대상으로 RSU를 지급하고 있다. 특이한 점은 두 기업 모두 생산직에도 RSU를 지급하고 있는데, 주식 보상이 전통적으로 관리자급 임직원에게만 지급되던 것을 생각하면 이례적이다.

A사의 RSU는 구성원 유지(Retention)를 위한 목적으로 총 3년간의 대기기간 동안 계속 근무해야 전체 RSU의 수령이 가능하도록 설계되어 있다. RSU 부여 금액은 근속 5년차 직원을 기준으로 기본급의 20% 수준이지만, 실제 주가의 움직임은 부여 시점 대비 최초 지급일(2년 경과 시점)을 기준으로 3.5배 가량 상승하였으므로 이미 기본급의 70% 정도에 해당하는 보상 가치를 지니게 된다.

반면 B사는 A사와 유사한 규모로 1인당 RSU 부여 금액을 책정하였으나, A사와 달리 일부 직원들을 대상으로 RSU를 부여하여 구성원 간 차등을 두었다. RSU가 지급된 직원은 관리부서, 연구직, 생산직으로 한정하였고, 이는 핵심 구성원 유지를 위한 수단으로 활용되었음을 짐작할 수 있다.

또한 B사는 대규모 그룹의 계열사로 모든 보상의 규모 및 구조가 모기업과 동일한 구조로 구성되어 있어 독자적인 보상 구조를 추구하기 어려웠던 것으로 보인다. 더구나 급격한 인력 수요가 발생하는 2차전지 산업의 특성상 대부분의 인력을 신입으로 충원하면서 공정관리를 위한 숙련 인력 등은 타 계열사에서 전환배치하는 방식

으로 인력을 활용하고 있다.

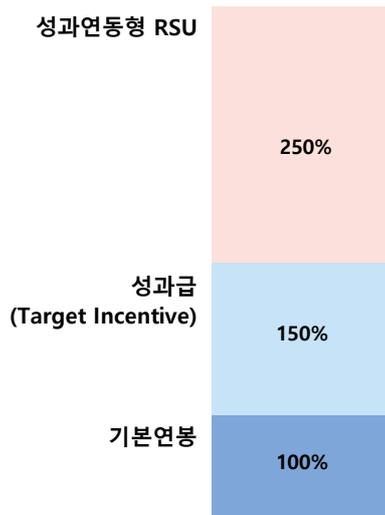
이러한 특성 때문에 타 계열사와의 보상 구조가 근본적으로 달라지면 인력 운용의 유연성이 훼손되므로 보상의 형평성 유지와 주식 보상을 통한 우수인력 확보라는 두 가지 방향성을 절충하기 위해 신규 인력 중에서 주요 직무의 수행 인력에게만 RSU를 부여하는 방안을 활용한 것이다.

A사와 B사 외에도 해당 산업에서는 인력 유출 방지를 주된 목적으로 RSU를 앞다투어 활용하고 있다. 결국, 해당 산업에서는 구성원의 성과를 극대화하고 경영의 방향성을 주주가의 극대화와 일치시키려는 목적보다는 이직 방지 수단으로서 주식 보상을 활용하고 있는 셈이다.

한편 미국에서 흔하게 활용하는 성과연동형 RSU를 도입한 국내기업 사례는 매우 드물며, 도입하였더라도 주된 대상층은 최고경영자임을 C사를 통해 확인해 볼 수 있다.

C사는 포털사이트 및 각종 인터넷과 모바일 서비스를 기반으로 한 종합 IT 기업으로 주주 가치 극대화, 이사회 운영 등에 있어 국내에서 가장 선도적인 수준을 지닌 것으로 평가받고 있다. 최고경영자의 보상 구조 또한 주주에게 투명하게 공개하며, 국내에서는 거의 유일하게 글로벌 기업과 유사한 형태의 상대적 총주주수익률을 활용한 성과연동형 RSU를 도입하여 활용하고 있다.

[그림 7] C사의 CEO 보상 구조



▪ 성과연동형 RSU 부여 및 지급

- 부여일로부터 3년간 30%, 30%, 40% 분할 지급
- 전년도 KOSPI 200 기업들의 상대적 주가상승률의 백분위 순위에 따라 0~150% 내에서 최종지급규모를 결정

자료 : C사 공시자료 참조.

다만 해외기업과 같이 비교대상회사(Peer Group)의 집합을 만들어 그 안에서의 총주주수익률 순위를 보는 것이 아니라, 수많은 산업군에 걸쳐 있는 국내 대표 상장사들 내에서의 순위를 산출한다. 기업 규모가 커지고 안정화될수록, 특정 산업군에 유리하거나 불리한 외부효과가 발생할수록 실제 '성과'와 무관한 요인으로 순위가 결정되어 경영자의 보상 규모에 영향을 미칠 수 있는 단점이 존재할 수 있고, 단순히 주가의 변동 폭만을 보는 것은 배당으로 인한 효과가 배제되는 문제점도 발생할 수 있다.

8. 결론

국내기업은 아직 미국기업과 같은 주식 보상의 부작용을 직접 겪지 않은 상태에서 RSU를 그대로 흡수한 사례이기 때문에 주식 보상을 통해 무엇을 얻고 또 무엇을 조심해야 하는지에 대한 경험적 지식이 부족하다. 역사적인 맥락이 없는 상태에서 새로이 주식 보상의 수단으로 RSU를 도입하고자 할 때 고려해야 하는 사항은 크게 두 가지로 요약할 수 있다.

첫째, 주식 보상은 주가 그 자체가 보상 요인이란 것보다 부여 시점부터 행사(혹은 지급) 시점까지의 주가의 차이가 궁극적 보상 요인이라는 것이다. 그러므로 스톡옵션의 주요 수혜자인 경영진과 임원은 먼 미래인 행사 시점의 주가 부양보다는 가까운 부여 시점의 주가를 낮

추는 것이 더욱 수월하므로 고의적 기업가치 훼손에 대한 유혹을 더 많이 느낄 수밖에 없다. RSU도 부여 주식 수를 고정하는 방식이 아닌 부여 가치를 고정하고 그에 해당하는 부여 주식 수를 산정하는 방식이라면 스톡옵션과 비슷하게 부여 시점의 주가를 낮춤으로써 더 많은 주식을 부여받는 것이 가능해진다.

이를 보완하기 위한 것이 성과연동형 주식 보상 방식으로, 부여하는 주식 수를 직전 시점까지의 성과에 따라 변동시키는 방식이다. 이렇게 하면 부여 시점 직전에 고의로 주가를 낮추기 위한 여러 행동은 성과연동 지표에 부정적으로 작용하여 결국 본인이 부여받게 될 주식 수가 감소하게 되므로 고의적인 주주가치 훼손을 방지할 수 있다.

둘째, RSU를 포함한 장기성과급은 궁극적으로 인재 유지에 기여해야 한다는 것이다. 최근 신규 상장에 성공한 기업들은 새로운 산업에 대한 뜨거운 관심에 힘입어 핵심 인력들의 천문학적 스톡옵션 실현 가치를 달성하고 있다. 문제는 이처럼 커다란 스톡옵션 실현 가치가 달성되고 나면 핵심 인력의 대부분이 오히려 계속 근로의 유인을 잃어버리고 '빠른 은퇴'를 한다는 데 있다.

국내의 많은 신생기업은 대부분의 직원에게 보상 수단으로 스톡옵션을 지급하면서 벤처기업 스톡옵션 특례 규정을 활용하여 행사가액을 액면가 수준으로 낮게 가져감으로써 기업공개 시점에서 행사차익을 극대화하고자 한다. 이렇게 하면 경영진과 임직원에게 실제 기업가

치에 비해 과도한 이익을 주는 셈으로 이들은 곧 행사한 주식의 대량 매도와 함께 퇴사를 선택하기 쉽다. 이는 회사에도 큰 손실이자, 주식 가치에도 대량의 희석을 유발하게 된다.

해외에서는 이와 같은 행사 후 즉시 매도를 방지하기 위해 주식의무보유 프로그램(Stock Ownership Plan)을 활용한다. 핵심 경영진과 인력들이 회사 주식의 일정 부

분을 반드시 소유하도록 하여 경영진의 주식 대량 매도 행위 등을 해사 행위로 간주하고 이를 견제할 수 있는 수단들을 보조적으로 사용하는 것이다. 스톡옵션이나 RSU를 통해 주식을 지급하더라도 그중 일부분은 장기 보유하도록 유도하여 회사와 구성원이 동반 성장하도록 하는 방안이 검토될 필요가 있다.



W A G E INFORMATION Brief

발행인 허재준
편집인 정동관

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

발행일 2024년 10월 20일

2024년 제6호(통권 제92호) No.3

일본의 고령자 고용과 임금

오학수 (일본 노동정책연구·연수기구 특임연구위원)

1. 서론

한국은 세계에서 가장 급속하게 진행되고 있는 고령화의 도전에 직면해 있다. 노인빈곤율은 OECD 회원국 중에서 가장 높고 연금의 소득대체율은 매우 낮은 상황에서, 급속하게 진행되는 고령화로 인하여 고령자의 노후 소득 확보 방안 마련이 중요한 사회적 화두가 되었다. 그 해결책으로서 65세 정년 연장 주장이 제기되고 있으나, 임금 이슈와 얽히면서 별다른 진전을 보이지 못하고 있다.

2013년 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 고령자고용법)을 개정하여 정년을 60세 이상으로 법제화하면서 정년을 연장하는 사업 또는 사업장과 과반수 노조 등 노동자 대표는 “그 사업 또는 사업자의 여건에 따라 임금체계 개편 등 필요한 조치를 하여

야 한다”라는 규정도 같이 넣었다(2016년부터 시행). 사업주는 동법에 따라 소위 연공임금을 개편하여 정년 연장자에 대한 임금수준을 낮추려고 했고, 노조는 그것에 반대하여 노사 간 대립이 첨예하였다. 임금 조정(이른바 ‘임금피크제’)은 정년이 연장될 때뿐만 아니라 정년에 변화가 없을 시에도 이루어졌는데, 2022년 5월 “합리적 이유 없이 나이만을 이유로 임금을 삭감하는 임금피크제는 고령자고용법 위반에 해당해 무효”라는 대법원 판결로 소위 말하는 “정년보장형 임금피크제”의 정당성이 상당 부분 훼손되었다.

한국과 비교할 때 일본의 고령자 고용정책은 비교적 순조롭게 진행되었다고 평가할 수 있는데, 이러한 결과는 정년 연장 또는 계속고용에 따른 임금조정 방식의 차이에서 기인한 것으로 볼 수 있다. 본고에서는 일본정부가 고령자 고용정책을 추진하는 과정에서 임금조정에 대

해 어떤 접근법을 취했고, 개별 기업들은 어떤 방식으로 이에 대응했는지 살펴보고자 한다.

2. 고령자 고용정책 전개 및 현황

일본의 고령자 고용정책은 연금제도와 밀접한 관계가 있다. 일본의 연금제도로는 국민 모두에게 적용되는 노령 기초연금과 근로자에게 적용되는 후생연금이 있다. 연금 수령 연령은 1957년에 55세에서 4년마다 1세씩 늦춰져 1973년에 60세가 되었다. 이후 사회보장제도를 유지하기 위하여 기초연금 수령 연령은 2001년부터 3년마다 1세씩 늦춰져 2013년부터는 65세가 되었고, 후생연금 수령 연령은 2013년부터 3년마다 1세씩 늦춰져 2025년부터 65세가 된다. 즉 원칙적으로 내년부터는 65세가 되어야만 연금을 수령할 수 있다.

이러한 연금 수령 연령의 연장에 따라 일본의 고령자 고용정책은 1973년 「제2차 고용대책 기본계획」에서 60세를 목표로 정년 연장을 추진할 것을 명기하여 개별 기업이 그 목표를 달성할 수 있도록 방향을 제시하였다. 연금 수령 연령이 60세로 늦춰졌기 때문에 개별 기업의 노사는 60세까지 소득 보장을 위해 55세 또는 56세의 정년을 점차 연장하거나 축적적으로 60세까지 고용하는 노력을 자율적으로 하였다. 그 결과 1998년 60세 정년제 의무화 시행 때에는 이미 90% 기업이 60세 정년제를 실시하고 있었다.

고령자 고용안정법 개정을 통하여 2006년 기업의 기준(건강, 취로 의욕 등)에 맞는 자를 대상으로 65세까지의

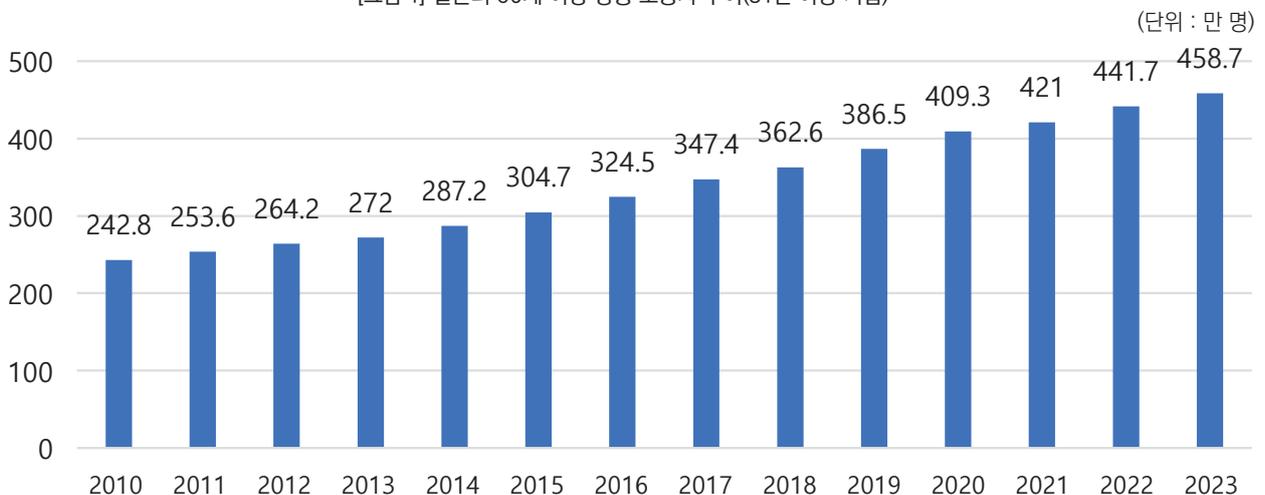
고용확보조치가 시행되어, 기초연금 수령 연령의 상향 조정으로 인한 60세 이후의 소득 공백이 발생하지 않도록 하였다. 이어 동법 개정으로 기준을 폐지하여 2013년 희망하는 자를 전원 고용해야 하는 고용확보조치가 후생 연금의 수령 연령 상향 조정에 맞추어 시행되었다. 연금 수령 연령과 고용확보조치 대상 연령에는 약간의 차이는 있었지만 크지 않았다.

일본의 고령자 고용정책은 사회보장 시스템을 유지하기 위하여 연금 수령 연령의 상향 조정에 대응하기 위해 실시되었다. 올해 일본 정부는 연금 보험료 납부 연령을 5년 연장하여 64세로 할 예정이었으나, 국민의 이해를 얻기 힘들다는 이유로 단념하였다. 현재, 65세까지 고용확보조치는 99.9%의 기업에서 실시하고 있어서 보험료 납부를 64세까지 상향 조정할 수 있는 환경이었다. 2021년부터는 70세까지 취업확보조치가 실시되어 고령자 고용을 더욱 확대하고 있다.

2023년 현재 고령자 고용현황을 보면, 희망자 전원에게 65세까지 고용확보조치를 실시하고 있는 기업 비율은 99.9%에 이르는데, 그 방법으로는 ‘계속고용제도’가 69.2%로 가장 많고, 이어 ‘정년 연장’ 26.9%, ‘정년 폐지’ 3.9%이다. 70세까지 취업확보조치를 실시하고 있는 기업 비율은 29.7%인데 23.5%의 기업이 ‘계속고용제도’를 통하여 70세까지의 취업확보조치를 하고 있다.

이처럼 일본에서는 고령자 고용정책이 실시됨에 따라 60세 이후 고령 노동자가 증가하고 있다. 60세 이상 상용 노동자 수는 2010년 242.8만 명에서 2023년 458.7만 명으로 약 2배 증가하였다.

[그림 1] 일본의 60세 이상 상용 노동자 추이(31인 이상 기업)



자료 : 厚生労働省(2023), [高齢者雇用状況等報告].

3. 고령자 임금

고령자 고용의 확대는 상기한 연금 수령 연령의 상향 조정에 따른 고령자 고용정책의 영향이 컸는데, 기업의 대응에도 영향을 미쳤을 것으로 보인다. 일본은 고령자 고용정책을 추진하면서 임금체계나 임금수준에 대한 규제는 하지 않았다. 즉, 개별 기업 노사의 자율성에 맡겼다. 그 때문에 기업마다 고령자의 임금체계나 임금수준은 제각기 다르다.

먼저 20년간의 임금수준 추이를 보면 [그림 2]와 같다. 60세 이후의 임금수준이 60세 정년퇴직 전에 비해 가장 떨어지는 1,000명 이상의 대기업 남성을 기준으로 살펴 보았다.

첫째, 20~24세 임금을 100으로 하였을 때 연령계층별 격차를 역사적으로 보면, 2000년 이후 지속하여 임금곡선의 기울기가 완화하였다.

둘째, 임금수준이 최고인 연령층이 2020년까지 50~54세였으나 2023년에는 55~59세로 늦추어졌다.

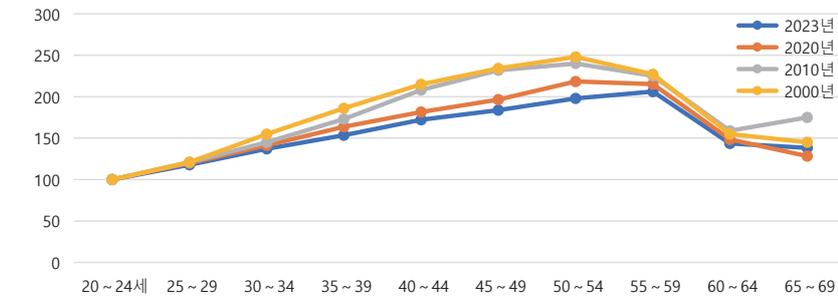
셋째, 60~64세 연령층의 임금수준이 55~59세 연령층보다 크게 낮아지는 것은 20년간 여전하다. 55~59세 연

령층의 임금을 100이라 할 때, 60~64세 연령층의 임금수준은 2000년 68.3, 2010년 70.8, 2020년 69.6, 그리고 2023년 69.7이다. 즉 60~64세 연령층의 임금수준은 정년 전인 55~59세의 70% 수준이다. 2010년이 70.8로 가장 높았는데, 2006년 고령자 고용확보조치 의무화 때 기업이 건강, 근로 의욕, 인사고과 결과 등의 기준을 도입하여 그것을 충족한 고령자만을 계속 고용할 수 있었다. 그런 측면에서 기업이 원하는 고령자만을 고용하여 상대적으로 우수한 근로자였기 때문에 임금수준이 비교적 덜 저하되었다고 볼 수 있다.

넷째, 60세 정년 후의 임금수준이 정년 전에 비해 크게 낮아지는 현상에는 큰 변화가 없지만, 2023년에는 정년 퇴직 이후의 고령자 임금수준이 계속 하락하지 않고 유지되고 있다.

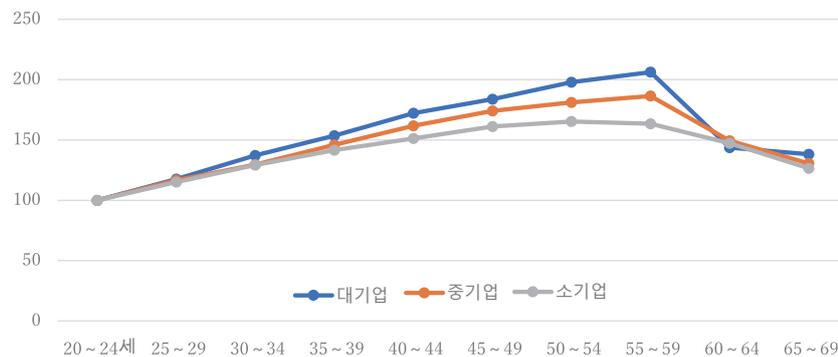
연령계층별 임금곡선은 60세 정년 전까지 대기업일수록 급격하고 중소기업일수록 완만하다. 그 때문에 60세 이후 임금 저하는 대기업일수록 큰 폭으로 감소한다. 2023년 기준으로 정년 전 55~59세 연령층의 임금을 100이라 하면, 정년 후 60~64세 연령층의 임금은 대기업(1,000명 이상)이 69.7, 중소기업(100~999명)이 80.2, 소기업

[그림 2] 일본의 대기업 남성 임금 연령별 격차(20~24세=100)



자료 : 厚生労働省, 「賃金構造基本統計調査」, 각 연도.

[그림 3] 기업규모별 남성 연령계층별 임금 격차(20~24세=100)



자료 : 厚生労働省(2023), 「賃金構造基本統計調査」.

(10~99명)이 90.1이다. 그런데 60~64세 연령층의 절대적인 임금수준은 대기업 344.1천 엔, 중소기업 334.4천 엔, 소기업 325.3천 엔으로 대기업일수록 높다.

2019년과 2023년 민간조사기관이 실시한 고령자 처우 조사¹⁾를 통하여 정년(대부분 60세²⁾ 전후의 임금곡선을 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 정년 전 특정 연령³⁾을 계기로 임금곡선이 굴절하는가, 굴절하면 어느 정도 굴절하는가는 [그림 4]와 같다. 첫째, 굴절하지 않고 60세까지 지속해서 상승하는 기업은 2019년 26.0%, 2023년 33.0%^(①), 둘째, 굴절하지만 60세까지 완만하게 계속 올라가는 기업은 2019년 27.9%, 2023년 24.1%이다^(②). 양자를 합하면 2019년 53.9%, 2023년 57.1%로 일본 기업의 과반수가 60세까지 지속해서 임금이 증가하고 있다. 셋째, 특정 연령에서 굴절하지만 60세까지 평행하는 기업은 2019년 20.1%, 2023년 22.2%였고^(③), 넷째, 특정 연령에서 60세까지 완만하게 저하하는 기업은 2019년 9.6%, 2023년 4.6%였다^(④). 다섯째, 임금이 특정 연령에서 단절적으로 크게 저하한 후 60세까지 증가하거나^(⑤), 평행하거나^(⑥), 감소하는^(⑦) 기업은 2023년 기준 각각 5.0%, 5.4%, 1.9%였다. 최근 일본 기업은 60세까지 지속하여 올라가는 임금곡선으로

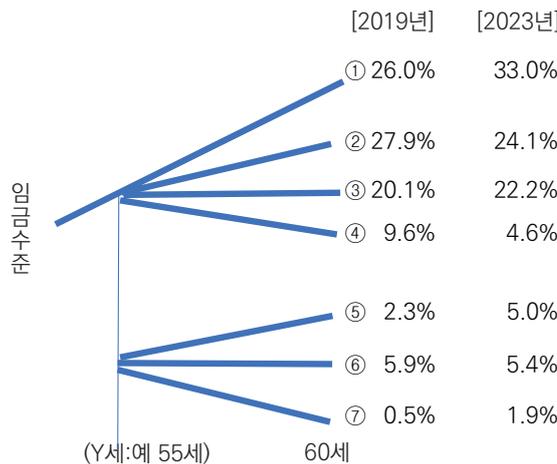
임금수준을 관리하는 비율이 과반이 넘고, 특정 연령 이후 평행인 임금곡선은 20%를 넘고 있다.

한편 [그림 5]의 정년 후 임금곡선을 보면 임금이 정년 때의 연장선에서 증가^(①), 평행^(②), 감소^(③)는 2023년의 경우 각각 1.2%, 6.3%, 5.9%로 전부 합해도 13.4%에 불과하다. 2019년의 14.9%보다 약간 감소하였다. 반면 정년과 동시에 임금이 ‘급감 후 평행유지’^(⑤)가 2019년 57.0%, 2023년 60.5%로 과반수 이상의 기업에서 채택하고 있는데 4년간 약간 증가하였다. ‘급감 후 점차 감소’^(⑥)는 2019년 6.5%에서 2023년 11.7%로 증가하였다. ‘급감 후 점차 증가’^(④)하는 임금곡선이라고 응답한 기업 비율은 2019년 5.6%에서 6.6%로 근소하게 증가하였다.

대부분의 기업에서 정년을 계기로 임금이 크게 감소하는데, 감소한 수준을 평행적으로 유지하는 것이 일반적이다.

2023년 기준 정년을 전후하여 고령자의 주된 임금곡선 변화를 살펴보면 [그림 6]과 같이 크게 네 가지로 구분할 수 있다. 첫째, 특정 연령(Y세, 응답기업의 52.3%가 55세)을 기준으로 정년 연령까지 계속 상승해서 정년과 함께 감소하여 정년 후에는 임금이 평행하는 기업이 18.1%([그림 6]의 ①), 둘째, 정년 후에는 임금이 체감하

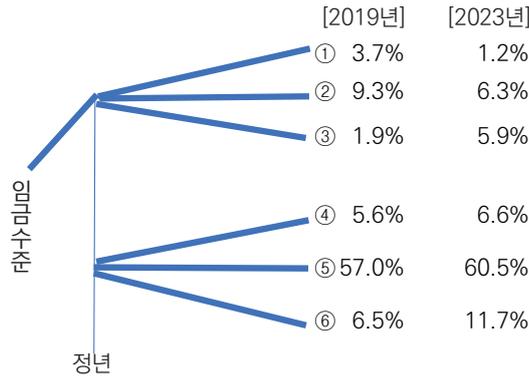
[그림 4] 정년(60세) 전 임금곡선의 변화



주 : 각 연도의 나머지 비중은 기타 유형임.
 자료 : 勞務行政研究所(2019, 2024), 『勞政時報』 No.3983, No.4073.

1) 노무행정연구소는 2023년 12월에 자사의 월간 잡지인 『노정시보』 정기구독자 중 2만 6,029개 회사의 인사노무담당자를 대상으로 ‘고령자 처우에 관한 앙케트 조사’를 실시하였다. 응답 기업은 277개이었고, 기업규모별로는 1,000명 이상 82개, 300~999명 99개, 그리고 300명 미만 96개였다. 같은 형태의 조사를 2019년에도 실시하였는데 응답 기업은 229개였고, 1,000명 이상 대기업은 85개, 300~999명 중소기업 78개, 300명 미만 소기업은 66개였다.
 2) 정년이 60세인 기업은 2019년 조사에서는 91.6%, 2023년 조사에서는 85.2%였다.
 3) 2019년의 경우 55세로 응답한 기업 비율이 44.8%였는데, 2023년은 52.3%였다.

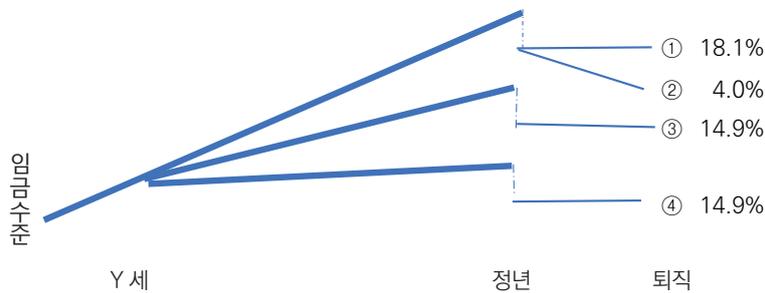
[그림 5] 정년 후 임금곡선의 변화



주 : 각 연도의 나머지 비중은 기타 유형임.

자료 : 勞務行政研究所(2019, 2024), 『勞政時報』 No.3983, No.4073.

[그림 6] 정년 전후 주된 임금곡선



자료 : 勞務行政研究所(2024), 『勞政時報』 No.4073.

는 기업이 4.0%(②), 셋째, 특정 연령을 기준으로 정년 때까지 체증하다가 정년과 함께 감소한 후 평행하는 기업이 14.9%(③), 그리고 넷째, 특정 연령을 지나면 정년 때까지 평행이고 정년과 함께 감액하여 평행하는 기업이 14.9%이다(④).⁴⁾

일본의 최대경영자 단체인 경단련은 2023년 1월에 회원 기업을 대상으로 앙케트 조사⁵⁾를 실시하였다. 자사의 고령자 기본급에 관하여 ‘정년 전과 다른 임금제도로 임금수준을 낮춘다(개별적으로 결정)’라고 응답한 비율이 37.8%로 가장 많았고, 이어 ‘정년 전과 다른 임금제도로 임금수준을 낮춘다(일률적으로)’가 25.2%, ‘정년 전과 같은 임금제도이며 임금수준도 변하지 않는다’와 ‘정년 전과 같은 임금제도이지만 임금수준은 낮춘다(일률적으로)’는 각각 11.1%, 그리고 ‘정년 전과 같은 임금제도이지만 임금수준을 낮춘다(개별적으로 결정)’는 8.1%였다. 고령자의 기본급이 정년 전과 ‘같은 제도’라고 응답한 기업은 30.3%이고, ‘다른 제도’라고 응답한 기업은 63.0%이었다.

고령자에 대한 임금제도나 임금수준을 변경하는 이유를 물은 결과(응답은 2개까지 가능), ‘직무내용의 변경이나 역할 및 범위 축소 등을 하였기 때문’이 80.3%로 가장 많았고, ‘고령자의 증가 등에 따른 임금 총액의 증가에 대응하기 위해서’가 28.3%, ‘고용보험의 고연령 고용계속 급부의 수급요건을 충족시키기 위해서’가 21.2% 등의 순이었다. 역할 및 범위 축소와 관련된 것인데, 직책정년제를 ‘도입하고 있다’라는 기업이 41.4%, ‘도입했었지만 폐지하였다’라는 기업이 11.5%, ‘도입하고 있지 않다’라는 기업이 47.0%였다.

상기 민간조사기관은 기업이 겪고 있는 50~60대 고령층 고용상 과제(복수응답)에 대해서도 조사한 결과, ‘동기부여’가 74.4%로 가장 많았는데 임금에 관한 응답도 적지 않았다. 즉 ‘재고용자의 보수제도’ 54.1%, ‘재고용자에 대한 인사평가’ 42.2%, ‘정년 연장, 정년제 폐지’ 38.5%, ‘임금곡선 변경’ 37.4% 등의 순이었다. 일본 기업이 여전히 고령자에 대한 임금제도와 임금수준에 대해

4) 네 가지 유형 외에 정년까지 증가하지만 정년과 함께 임금이 감소한 후 체증하는 유형(응답 기업의 3.2%) 등 다양하게 있다.

5) 2023년 9~11월 1,540개 기업을 대상으로 조사하였고, 유효회답 수는 339개이다. 조사명은 ‘2023년 인사 및 노무에 관한 톱 매니지먼트 조사’이다.

고민하고 있음을 엿볼 수 있다.

경단련은 앞으로 기업이 동일노동 동일임금 원칙을 고려하면서 일의 내용, 역할, 공헌도를 기본 축으로 하는 임금제도로 이행할 때 고령자의 직무나 역할, 조직 공헌도에 맞는 임금수준의 설정이 필요하다고 전제하면서 고령자의 임금제도와 임금수준을 개정할 때 4가지 선택지를 제시하고 있다. 첫째, 정년 후 임금을 일률적으로 낮추는 경우라도 그 수준을 완화할 것, 둘째, 정년 후에도 정년 전의 임금수준을 유지할 것, 셋째, 정년 전의 임금곡선을 낮추어 정년 후와 연속적인 곡선을 유지하면서 점차 임금수준을 낮출 것, 넷째, 모든 연령층에게 적용되는 임금제도를 도입하여 정년 후까지 완만한 임금곡선을 운영할 것이다. 경단련의 지향점이 정년을 계기로 임금체제나 임금수준이 크게 단절되는 것이 아니라 연결될 수 있도록 임금관리 방식을 설계하는 것에 있음을 알 수 있다.

4. 결론

일본의 고령자 고용정책은 성공하고 있다. 99.9%의 기업이 65세까지 희망자 전원에게 고용확보조치를 실시하고 있고, 70세까지 취업확보조치도 30%의 기업이 이미 실시하고 있기 때문이다. 일본 정부는 고령자 고용정책을 실시하면서 고용형태, 임금체제, 임금수준 등에 대해서는 구체적인 규제를 하지 않고 개별 기업에 맡겼다. 개별 기업의 노사는 60세 정년제 도입 때와 마찬가지로 65세 고용확보조치를 하면서 경영 상황, 인건비 총액, 종업원 구성, 고령자의 생활보장, 현역 사원과의 조화, 고연령자 고용계속급부금 수급, 재직연금 수령, 기업의 사회적 책임 등 모든 요소를 고려하여 자사에 최적의 임금제도와 임금수준을 결정하였다. 그 결과로 앞서 살펴본 바와 같이 정년 전후 임금곡선이 매우 다양하게 나타난 것이다.

경단련이 제안하고 있듯이 일본 기업의 임금관리는 정년을 계기로 임금수준이 크게 저하하는 단절적인 방식에서 정년 직후 크게 저하하지 않는 연속적인 방식으로 전환해 갈 가능성이 높아 보인다. 그것은 첫째, 2019년부터 동일노동 동일임금 원칙의 도입 및 시행에 따라 정년 퇴직 또는 고령자라는 이유만으로 임금제도나 임금수준을 급격히 바꾸는 것은 차별에 해당되어 법 위반의 가능

성이 있기 때문이다. 임금결정 기준을 연령 또는 정년퇴직을 기준으로 하지 않고 일의 내용, 능력, 역할, 공헌도 등을 중심으로 전 종업원에게 적용되는 임금제도가 도입될 가능성이 높아 고령자라 하더라도 정년퇴직 전과 큰 차이가 없는 임금수준을 유지할 수 있을 것이다. 특히 높은 평가를 받는 경우 더욱 그렇다. 도요타자동차는 이미 그렇게 하고 있다.

둘째, 노동력 부족이 심화하고 있는 가운데 기업에 대한 충성심뿐만 아니라 장기간에 걸쳐 익힌 숙련, 기술, 노하우 등을 고령자가 갖고 있어서 그들을 유효하게 활용할 필요가 있는데, 그들에게 불리한 임금제도와 임금수준은 이직이나 동기부여의 저하를 불러일으킬 수 있기 때문이다.

셋째, 제도적인 측면에서 연금 수령 연령이 2025년도부터 원칙적으로 65세가 되고 고연령자 고용계속급부금의 수준도 정년 후 임금이 정년 전보다 75% 미만일 경우 저하 정도에 따라 최대 15%까지 고용보험에서 보전하는데, 2025년부터 10%로 낮춰진다. 지금까지 정년과 함께 임금수준이 단절적으로 저하되어도 연금 수령이나 고연령자 고용계속급부금으로 전체 소득의 급격한 감소를 완화할 수 있었으나, 2025년부터는 그럴 수 없다. 정년 후 급격한 임금 저하는 고령자의 생활 보장에 큰 악영향을 줄 가능성이 있어서 이를 완화하는 형태로 임금수준이 개선될 가능성이 있다.

한국의 고령자 고용은 최대 사회적 과제라고 해도 과언이 아니다. 과제해결을 위해 2013년 60세 정년제 의무화와 함께 임금체제 개편 조치를 법규정에 넣었다. 그러나 이승호(2024)에 따라 그것이 얼마나 효과가 있었는지 가늠해 보면, 법정 정년까지 정규직 임금근로 일자리를 유지하는 비중은 전체 고령자의 14.5%에 불과하다. 법제화가 만능이 아님을 나타내는 수치이다. 소위 임금피크제로 불리고 있는 임금체제 개편도 그것을 둘러싼 법적 다툼이 끊이지 않고 있다.

법제화는 사회를 바꿀 수 있는 매우 중요한 수단이지만 만능은 아니다. 한국의 60세 정년제 도입 및 임금체제 개편 법적 조치는 필요했지만, 노사의 자율성을 저해하는 측면이 있었다. 대부분의 기업이 60세 정년제를 도입하지 않았는데 강제하였고, 그에 따른 임금피크제의 도입도 필요하다는 반강제적인 분위기를 조성하였다. 기업

업적이 좋거나 업적에 큰 영향을 받지 않는 공적 부문에서는 임금피크제에 대한 수용성이 낮아서 노사 갈등을 유발하였다. 노사의 자율성이 발휘될 수 있는 여지가 없었기 때문이라 볼 수 있다. 또한 연금 수령 연령의 상한 조정에 맞추어 고령자 고용정책이 정교하게 실행되지 않았다.

65세 정년 연장 법제화는 필요하지만, 그것이 만능이 아님을 60세 정년 법제화가 잘 보여주고 있다. 이미 법제

화되어 있는 60세 정년제의 실태를 정확히 파악하고 분석하여 실효성을 발휘할 수 있는 조치가 선행되어야 하고, 개별 기업의 노사도 법제화만 바라지 말고 자율적으로 고령자 고용을 확대할 수 있는 공감대를 넓히는 것이 바람직하다. 이에 관해 일본 사례가 주는 시사점은 적지 않다. 본고가 한국의 고령자 고용 상황 개선에 조금이나마 기여하길 기대한다.

참고문헌

- 이승호(2024), 「주된 일자리 고용연장 정책의 성과와 과제」, 『예산춘추』 통권 제75호, 국회예산정책처.
- 厚生労働省, 「賃金構造基本統計調査」 2000년, 2010년, 2020년, 2023년.
- _____(2023), 「高年齢者雇用状況等報告」.
- 経団連(2023), 「人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」.
- _____(2024), 「高齢社員のさらなる活躍推進に向けて」.
- 労務行政研究所(2019), 『労政時報』 No.3983.
- _____(2024), 『労政時報』 No.4073.

2024 산업안전 대진단



“안전보건관리체계” 진단하고 개선해 보세요!

산업안전 대진단, 무엇인가요?

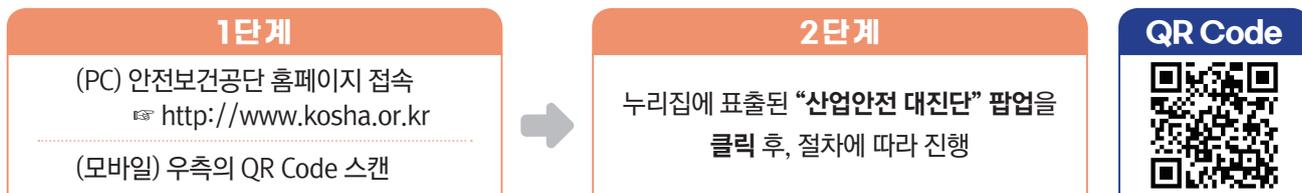
- 중대재해 예방 및 중대재해처벌법 대비를 위해 중소 사업장(5~50인 미만) 83만개소의 안전보건관리체계 구축·이행을 자가진단하고, 정부의 맞춤형 지원사업과 연계하여 안전수준을 개선하는 것입니다.

산업안전 대진단, 왜 해야하나요?

- 「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.

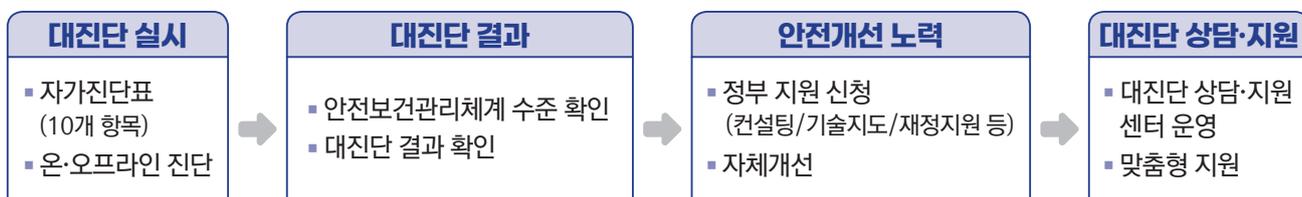
산업안전 대진단, 어떻게 참여할 수 있나요?

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



- (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?



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