

最低賃金制度에 관한 一考察

表 茂 基

目 次	
I. 序 言	2. 地域別 差別化
II. 最低賃金制度의 意義와 生成背景	3. 男女別 差別化
1. 最低賃金制度의 意義	4. 年齡別 差別化
2. 最低賃金制度의 生成背景	V. 最低賃金制度의 效果
III. 最低賃金制度의 內容	1. 賃 金
1. 最低賃金制度의 適用範圍	2. 雇傭量
2. 最低賃金制度의 決定機構와 決定方式	3. 生産量
3. 最低賃金의 決定基準	4. 價 格
IV. 最低賃金의 差別化 問題	5. 公正競爭
1. 産業別 또는 職業別 差別化	6. 所得・生活水準・貧困
	7. 良質勞動力 確保
	8. 其 他
	VI. 結 語

I. 序 言

商品生産을 前提로 하는 資本主義社會에 있어서 하나의 商品인 勞動力의 價値는 다른 商品의 價値와 마찬가지로 勞動力을 生産함에 必要한 社會的 平均的인 勞働量에 의하여 決定된다. 그리고 1人分の 勞動力을 每日 얻기 위해서는 1人分の 勞動力을 每日 供給할 수 있는 構造를 가진 勞働者의 家族이 必要하고 또한 이들 家族을 維持시킬 수 있는 生活資料와 文化가 提供되어야 한다. 이때 標準家族⁽¹⁾의 構造나 그 生活水準에는 社會나 時代에 따라 어떤 一定한 標準이 있다. 한사람의 勞動力을 손에 넣기 위하여 支出되지 않으면 안되는 勞働은 勞働者의 家族이 消費하는 商品을 生産하기 위하여 支出되는 勞働이므로 결국 勞動力의 價値는 標準的인 勞働者의 家族이 消費하는 標準的인 生活資料나 文化의 價

(1) 例컨대 우리나라의 全國纖維勞働組合이 最低(理論)生計費의 算出에 있어서 統計에 의거하여 家口員數를 5人으로 하고 家長 41歲, 主婦 37歲, 長男 11歲, 長女 8歲, 次男 5歲의 年齡構造로 한 것과 美國에서 夫婦와 學校에 다니는 男女 2人의 子女로 構成되는 4人家族을 標準으로 하는 것 등이 그것이다.

值와 같다. 換言하면 勞動力의 價値는 勞働者가 自身과 自己의 家族을 보통으로 扶養할 수 있을 만큼의 賃金인 것이다.

賃金의 本質이 이와같이 明白함에도 不拘하고 最近 우리나라에 있어서 賃金에 關한 論議나 賃金水準의 實情은 이러한 賃金의 本質에 비추어 볼 때 지나치게 동떨어진 곳에서 머물고 있는 것 같다.

첫째로 近來 賃金引上의 要求가 勞働者의 飢餓的 賃金水準때문에 頻發하게 되자 이에 對處한다는 發想으로 나온 生産性賃金制를 들 수 있다. 그러나 이것은 生産性賃金이 결코 賃金의 絶對額의 適正與否를 말해줄이 없이 단순히 賃金引上의 率을 生産性이라는 客觀的 根據에 맞춘다는 것으로 우리나라와 같이 賃金의 絶對額이 지나치게 低水準에 있을 경우에는 아무런 意味도 갖지 못하는 것임을 看過하고 있다. 生産性賃金制는 最少限의 賃金水準이 一般的으로 勞動力의 單純再生産을 可能케 할 만큼의 最低生計費 以上인 곳에서도나 비로소 學論될 수 있는 것이며 低賃金과 過剩人口下에 있어서는 無意味를 넘어서 欺瞞的 이라고도 할 수 있다.

둘째로는 지나친 低賃金의 存在를 들 수 있다. 韓國銀行의 1967年 賃金基本調査報告에 의하면 韓國의 産業總平均賃金이 8,500 원임에 대하여 月平均給與額 5,000 원 以下の 職種이 全體 68個職種중 9個에 達하고 있다. 이것은 1969年 1月 現在로 計算한 全國纖維勞動組合의 最低生計費 19,772 원과 對比할 때 約 1年 6個月의 時差는 있지만 거의 1/4에 지나지 않는 實情이다. 그리고 最近에 比較的 激烈한 形態로 頻繁히 일어나고 있는 勞動爭議도 그 原因의 80%以上은 賃金引上을 要求하는 것이다.

이러한 사실만 보더라도 現在 韓國의 勞動問題 乃至 賃金問題는 다른 무엇보다도 勞動力의 單純再生産이라도 保障할 수 있는 賃金의 最低限度를 確保하는데에 集約되어야 함을 알 수 있다. 勞動力의 單純再生産을 可能케 하는 最低生計費 保障은 만약 그것이 無視될 경우 勞働者의 滅亡 뿐만 아니라 資本主義自體도 勞動力의 喪失로 危機에 處하게 된다는 意味에서 勞動問題의 基本的 出發點이 되지 않을 수 없다.

本稿는 이와 같은 視角에서 低賃金勞動者의 賃金改善을 目的으로 現代國家에서는 거의 普遍的인 Institution 化한 最低賃金制度에 關하여 考察코자 하였으며 具體적으로 韓國의 實情에 맞는 最低賃金制度의 研究는 뒤로 미루었으나 모든 論議는 韓國經濟의 現實을 念頭に 두고 행하였다.

여기서는 크게 나누어 最低賃金制度의 意義와 生成의 背景, 內容, 그리고 最低賃金의 差別化 問題, 最低賃金制度의 各種 效果를 다루었으며 간단한 結論으로 實際問題로서 同制

度實施上の 또는 實施要求에 있어서의 問題에 言及하였다.

II. 最低賃金制度의 意義와 生成背景

1. 最低賃金制度의 意義

最低賃金制度란 低賃金勞動者의 賃金改善을 目的으로 國家가 使用者에게 一定額의 最低賃金以上の 賃金を 支拂하지 않으면 안되도록 法律에 의하여 一般的으로 強制하는 制度이다. 따라서 法律에 의하지 않고 團體協約 또는 勞動協約에 의하여 最低限度의 賃金を 決定하는 것은 私的인 것으로 通常 最低賃金制度和 區別하고 있다. 그리고 「一般的 強制」가 意味하듯 어떤 特定の 使用者만이 아니라 어떠한 使用者에게도 強制力을 가지는 것이다. 그러므로 이 制度가 適用되는 部門에서는 最低賃金 以下の 勞動者의 賃金은 法定 最低線까지 強制的으로 引上되거나 使用者에 의하여 解雇되거나 한다. 결국 工場法이 勞動時間에 대하여 最高限度를 法定化하고 있는 것과 같이 賃金에 있어서의 最低限度를 國家의 法律에 의하여 強制하는 것이 最低賃金制度이다.

最低賃金制度가 어떤 國家·社會에 대하여 지니는 意義는 그 國家·社會가 다름에 따라 相當한 差異가 있다. 그것은 이 制度가 生成 또는 採用하게 된 背景이라던지 制度의 內容, 主로 發揮되는 效果능이 그 國家의 經濟的, 社會的 事情에 따라 다르기 때문이다.

美國의 經濟學者 Northrup 는 勞動者의 保護를 위한 國家의 義務로서 最低賃金, 最大勞動時間 年少者勞動 및 基礎的 健康의 政策을 들고 이 가운데 政府의 干涉에 의하여 固定되는 賃金(=最低賃金: 筆者註)은 다음의 3段階를 거쳐 發展한 것이라고 하고 있다. 즉 第1段階는 保護의 段階(the stage of protection)로서 이 段階에 있어서 政府介入의 目的은 過度한 肉體的, 金錢的인 搾取(exploitation)로부터 勞動者를 保護하는 것이고, 第2段階는 最低必要의 水準(the level of minimum need)으로서 이 段階는 한 勞動者의 最低必要에 基礎를 둔 一般的 賃金水準의 決定을 企圖하는 것이며, 第3段階는 最低滿足의 水準(the level of minimum comfort)으로서 한 勞動者와 그의 家族에 대하여 그들의 健康과 肉體的인 福祉(厚生)에 必要한 모든 物質的 條件을 提供하는 것을 目標로 하는 段階라고 하였다.⁽²⁾ 이와같이 最低賃金制라고 하더라도 그 內容如何에 따라서는 極히 消極的인 性格의 保護段階로부터 哲學으로서의 아직도 消極的인 最低必要의 段階를 거쳐 最低賃金立法의 目標라고도 할 수 있는 가장 높은 水準인 最低滿足의 段階로 發展할 수 있으며 現實的인 形

(2) Bloom and Northrup, *Economics of Labor and Industrial Relations*, 1950, p. 533.

態는 여러가지 條件에 따라서 多樣한 것이다.

그러나 最低賃金制度의 意義나 效果를 過大評價하는 것은 또한 잘못이다. 그것은 스스로 처음부터 어떤 限界를 지녔을뿐 아니라 實施에 있어서도 許多한 問題가 存在하며 경우에 따라서는 그것이 實施된다 하더라도 오히려 低賃金を 固定시키거나 賃金引下를 위한 機關으로 삼게 되는 바와 같이 制度 本來의 目的에 대한 反對物로 轉化되기도 하기 때문이다. 그것은 「最低賃金制度란 것이 本來 資本制國家가 行하는 社會政策이라는 그 本質에 뿌리박은 것으로서 具體的으로는 各國의 經濟構造를 基盤으로 하면서 勞資의 力關係에서 獨占資本의 利潤追求에 絶對的인 立場을 招來하지 않는 範圍內에서만 實現된다고 하는 最低賃金制度의 本質에 뿌리박힌 問題이기」⁽³⁾ 때문이다. 勞動組合의 賃金引上을 위한 勞動運動은 資本主義秩序內에서 行해지는 經濟的인 運動(鬭爭)이므로 결코 그 自體는 資本主義經濟에서 支配되고 있는 賃金法則을 止揚하는 것은 아니며 약간의 修正, 改良에 不過하고 많은 경우에 있어서 資本家側의 先行的 行動 또는 措置에 대한 勞動者側의 反射 乃至 對應에 不過하다. 資本家は 항상 賃金を 그 生理的 最少限까지 引下하고 勞動日을 그 生理的 最大限까지 擴大하려고 하며 勞動者는 항상 그 反對의 方向으로 行動하려고 한다. 이때 勞動者가 自己의 權益을 옹호하기 위하여 벌이는 賃金引上鬭爭은 그것이 勞動強化나 物價上昇, 勞動時間延長, 生活樣式의 變化등에 따른 生活內容의 變化등 이미 發生한 資本家の 施策에 따른 諸結果에 對應하는 勞動者의 自己防衛策일 뿐 아니라 어디까지나 資本家的 改良政策의 틀안에서 이루어지는 것이다. 그것은 最低賃金制度에 대해서도 同一하다. 最低賃金制度의 實施上의 主要한 決定權과 監督權을 資本制國家機構가 掌握하는限 最低賃金制度의 基本的인 資本家的 性格도 없어질 수는 없다. 最低賃金制度가 實施된다고 하여도 企業家로서는 根本的으로는 低賃金を 바라는 것이며 지나친 低賃金에 대한 部分的인 改善과 또 다른 무엇보다도 社會的 不安의 除去라는 의미에서 最低賃金制度를 실시한다는 企業家側의 二重性때문에 最低賃金制度의 實施는 企業家側의 그때 그때의 사정에 따른 賃金政策에 크게 左右된다. 卽 철저한 低賃金의 實施에 맞달이나 저항이 적을 때에는 制度로서의 最低賃金法은 死文化될 수도 있다는 것이다.

다음에 前述한 바와 같은 最低賃金制度의 本質 때문에 最低賃金制度의 다른 하나의 側面으로서 勞動運動과의 關聯을 無視할 수 없다. 우선 最低賃金制度는 勞動組合의 組織率이 높고 勞動運動이 活潑한 「프랑스」나 英國등에서는 最低賃金制度 本來의 目的에 比較的 的

(3) 藤本 武, 『最低賃金制度の研究』, 1961, p. 507.

까운立法이 行해지고 實施에 있어서도 相當히 進展된 樣相을 보여주지만 그렇지 않은 곳에서는 立法은 된나 하더라도 印度의 例와 같이 극히 制限的이거나 本來의 低賃金を 溫存시키는 方向으로 發展한다는 것이다. 그러므로 勞動組合의 組織率이 낮거나 勞動運動이 活潑하지 못한 곳에서의 最低賃金立法은 그 內實을 얻기가 어려울 可能性이 많다.

그리고 다른 하나의 側面은 最低賃金制度가 賃金格差의 地域別, 產業別, 業種別 解消를 指向하는 限 賃金引上要求의 統一의 組織에로의 求心點이 될 可能性도 있다는 것이다.

以上에서 알 수 있는 바와 같이 最低賃金制度란 低賃金勞動者의 賃金改善에 그 主된 意義가 주어지는 것이며 副次的으로 勞動問題解決에 대한 하나의 統一化에로의 求心點이 될 可能性도 지닌다. 그러나 그러면서도 그 自體는 資本主義 經濟下의 社會政策의 範圍를 넘는 것은 아니라고 할 수 있다.

2. 最低賃金制度의 生成背景

最低賃金制度는 19世紀末에 最初로 登場하였다. 이 制度의 嚆矢로 된 것은 1894年 「뉴질랜드」의 「産業調整仲裁法」이었고 다음에 1896年 「오스트렐리아」 「빅토리아」州의 「工場商店法」에 이어 1909年 英國의 縫製業, 鎖製造業 등 4業種 및 「賃金率이 他職業에 比하여 異常히 낮은 業種」에 最低賃金決定機關으로서 勞·使 및 中立三者로 構成된 賃金委員會의 設置를 規定한 「賃金委員會法」이 成立되었다. 그리고 잇따라 1915年에 「프랑스」의 「家內勞動法」과 1911年 美國 「마사쉴세츠」州에서 州法으로 最低賃金制度를 法制化하였고 1933年에 聯邦法인 「全國産業復興法」에서 또한 最低賃金制度를 規定하였다.

이 밖에도 先進國은 말할 것도 없거니와 「멕시코」, 「브라질」, 「콜롬비아」, 印度, 「버마」, 「필리핀」 등 開發途上國에서도 이제는 最低賃金制를 大部分 實施하고 있으며 1966年 6月 現在 ILO의 最低賃金條約(第26號)을 批准하고 있는 國家만도 73個國에 이르고 있으며 最低賃金制度를 가지고는 있으나 아직 批准을 하고 있지 않는 나라(美國 등)들을 이에 加하면 約80個國에 達한다.

그러면 이와같은 最低賃金制度가 生成되고 發展해온 背景은 무엇인가?

最低賃金制度의 生成은 資本主義의 獨占段階에서 비로소 始作되었다. 그것은 最低賃金制度를 實施한 모든 國家에 있어서 同一하다. 이러한 事實은 獨占段階에 이르러 처음으로 最低賃金制度가 生成될 수 있는 어떤 客觀的인 諸條件이 形成되고 그것을 바탕으로 하여 人間의 認識水準도 달라졌다는 것을 意味한다. 19世紀初 英國에서 手織工이 最初로 最低賃金法의 制定을 要求했을 때 當時의 英國 資本家와 政府는 國家가 法律로서 私的인 賃金支拂에 干涉하는 것은 近代의인 契約自由의 原則을 侵害한다는 立場에서 強力히 反對하고

그 法案은 廢棄되었다.

그러나 資本制社會에 있어서 勞動者는 勞動契約에 있어서 實質的인 自由와 平等을 保障받고 있는 것은 아니다. 勞動者가 自由롭다고 하는 경우에는 農奴나 奴隸와 달리 身分的, 身體的으로 拘束을 받지 않는다는 自由, 결국 自己의 勞動力을 自由롭게 處分할 수 있다는 意味外에 그는 모든 生産手段으로부터 떨어져 自由롭다는 意味를 갖고 있을 뿐이다. 勞動者가 그의 勞動力을 自身의 商品으로서 使用者에게 販賣하지 않으면 살아갈 수 없는 限 自身의 勞動力의 販賣價格인 賃金이나 勞動力의 消費인 勞動時間등을 自由롭게 決定할 수 없고 따라서 그러한 條件下의 勞動契約은 資本家的 法學으로 본다면 확실히 自由로운, 平等한 立場에서의 勞動契約이지만 兩者의 사이에는 決定的인 實質上의 不平等이 있다.

이와 같이 當時에는 認識水準이 全般的으로 낮았으며 「또 當時에 있어서는 賃金에 關하여 國家的 規制에 依存한다는 생각은 勞·資 共히 가지고 있지 않았었다」.⁽⁴⁾

그리고 또 當時에는 熟練勞動者와 不熟練勞動者間에 利害가 對立되어 最低賃金制의 實現이 어렵기도 하였다. 産業革命以來 Craft Union 으로서 잘 組織되어 있던 熟練勞動者들은 그들 스스로의 團體交涉으로 그들의 賃金を 引上시켜 相對的으로 高賃金を 누리고 있었으므로 不熟練勞動者나 소위 苦汗勞動者의 低賃金を 引上시켜줄 最低賃金制의 實施에는 無關心하였으며 또 그와 같은 最低賃金制가 熟練勞動者에게도 適用되면 낮은 最低賃金の 決定에 따라 도리어 그들의 賃金引上이 國家干涉에 의하여 抑制되지만 않을까 염려하여 反對하기조차 하였다.⁽⁵⁾ 事實은 最低賃金立法에서 決定되는 것은 오로지 最低賃金으로서 모든 勞動者의 賃金を 決定하는 것이 아닌 以上 反對할 必要가 없는 것이었으나 當時의 認識水準으로서는 거기에 그치고 있었다.

그러나 19世紀末부터 獨占資本主義段階에 들어가게 되면 勞動者 및 資本家の 兩側面에서 最低賃金制度에 대하여는 다른 條件이 展開된다.

우선 勞動者側의 事情의 變化를 보면 勞動者의 狀態는 一層 惡化하고 失業率도 높아지며 相對的 過剩人口의 壓力이 커짐에 反하여 資本의 集積과 集中에 의하여 巨大企業이 發生하고 巨大企業은 獨占體를 形成하여 勞動組合의 賃金引上攻勢를 封鎖하며 勞動強度를 強化하고 또한 인프레등으로 實質賃金率은 低下하며 機械技術의 發達로 不熟練勞動者에 대한 需要增大, 婦人, 年少勞動者 增大로 因한 大幅的인 賃金格差와 低賃金勞動者의 發生을 不可避하게 한다. 그리고 勞動組合은 產業別組織으로 또는 全國的 聯合會組織으로 發

(4) 藤本武, *Ibid.*, p. 279.

(5) 黒川俊雄, 『最低賃金制論』 1958, pp. 128—9.

展됨으로써 勞動者는 비록 組織勞動者라 할지라도 自己의 賃金을 改善하기 위해서는 全勞動者의 立場에 있어서 未組織勞動者의 賃金도 높이고, 同時에 그들의 低賃金으로부터 오는 壓迫을 中止시켜 自身들의 團體交渉에 의하여 다시 보다 높은 賃金을 確保하기 쉬운 條件을 만들 必要가 있다. 여기서 이제까지 보이지 않던 最低賃金立法의 要求가 나타나게 된다.⁽⁶⁾

다음 資本家側에 있어서의 事情의 變化는 대개 다음의 3가지로 要約할 수 있다.

첫째는 資本의 平等性의 欲求로서 資本은 勞動의 雇傭條件의 平等을 要求하는 것이 本性이므로 獨占資本은 不公正競爭을 하는 雇傭主를 防止하여 自己의 市場支配의 確立을 強化코자 한다. 그러므로 工場法과 함께 最低賃金法으로 하여금 小·零細資本으로부터의 不公正競爭防止를 위한 手段으로 삼고자 한다.

둘째로는 最低賃金制度로 하여금 「部分的으로라도 大衆의 低賃金引上의 要求를 받아드리고 改良의 實質을 갖춘 “보다 좋은 것의 一步” =一段階를 意味함과 同時에 이 部分的인 改良에 의하여 勞動者階級の 鬭爭을 弱화시키고 統一行動의 發展을 沮止한다는 二重의 性格을 가지는 것」⁽⁷⁾으로 하게끔 事態가 展開되어 온 點이다.

그리고 셋째로는 資本主義下의 賃金法則은 勞動者의 賃金을 勞動力의 價値以下로 低下시켜 最低生存조차 維持할 수 없는 勞動者層을 만들어 내지만 獨占段階에서 前述한 바와 같은 勞動市場에서의 條件의 變化로 勞動力의 單純再生産을 困難케 하고 勞動能率을 낮게 하므로 資本家로서도 勞動能率을 높이기 위하여 지나치게 낮은 低賃金을 改善할 스스로의 必然性을 갖게 된다.

이러한 諸般事情의 變化가 相乘作用을 함으로써 最低賃金制度가 비로소 生成되고 發展하게 되었던 것이다. 그러나 獨占資本은 必要가 있을 때에는 이러한 經濟的 또는 社會的 必要를 모두 放棄할 수도 있으며 경우에 따라서는 最低賃金制度 그 本來의 目的에 대한 反對物로 轉化시킬 수도 있다.

III. 最低賃金制度의 內容

1. 最低賃金制度의 適用範圍

最低賃金制度의 內容은 實施中인 各國의 制度가 數많은 偏差를 가지고 있으므로 그것을 몇개의 側面으로 나누어 考察하지 않으면 正確히 把握하기가 힘들다. 따라서 여기서는 크

(6) 藤本 武, *Ibid.*, p. 283.

(7) 黒川俊雄, *Ibid.*, p. 131.

게 適用範圍, 決定機構, 決定方式, 決定基準으로 나누어 간단히 考察코자 한다.

最低賃金制度의 適用範圍는 大體로 一定한 勞動者 또는 業種에만 限定하는 것에서부터 全產業에 의 適用에 이르기까지 다음과 같이 다섯段階로 나눌 수 있다. 즉 ① 家內勞動者에만 適用되는 家內勞動法, ② 主로 低賃金業種에만 適用하는것, ③ 團體協約에 의한 最低賃金の 效力主張, ④ 仲裁의 效力擴張, ⑤ 原則적으로 全產業에 一括 適用되는 것이 그것이다.

첫째의 家內勞動者에게만 適用되는 家內勞動法은 同法の 立法이 비교적 勞動組合運動이 發達된 國家에서 많이 보여지고 있는 바 그것은 一般的으로 工場勞動者가 團體協約의 發展에 따라서 어느 정도 賃金の 維持·改善이 可能함에 대하여 家內勞動者들은 組織化가 不可能하기 때문에 이들을 保護할 特別한 最低賃金法の 必要가 있어서 생긴 것이라고 할 수 있다. 그러나 家內勞動法에서 다루는 最低賃金は 지나치게 不當한 低賃金を 規制하는 程度여서 그것이 一般 工場勞動者에게 주는 影響은 크지 않다. 그리고 경우에 따라서는 家內勞動法에서 衛生條件이나 勞動時間등을 制限하기도 하지만 그것은 工場에서와는 달리 委託의 分量을 過度히 하지 못하게 한다거나 公休日에 作業量을 配分하는 것을 規制하는 程度에 그치고 있다.

둘째로 適用을 低賃金業種에 限定하는 것은 最低賃金制度中에서 가장 典型的인 것으로 事例도 가장 많고 後進諸國에서 特히 支配的인 것이다. 이것은 家內勞動法の 適用對象보다는 훨씬 範圍가 넓으며 一般的으로는 決定되는 最低賃金水準도 相對적으로 높고 家內勞動者도 包含한다. 後進諸國에서 이 業種別最低賃金制度가 많다는 것은 아마도 大部分의 後進國에 있어서 近代化된 部門과 前近代의인 部門間에 顯著한 賃金格差가 存在하기 때문인 것 같다.

셋째의 團體協約의 效力擴張이라는 것은 하나의 產業의 全國的인 協約 또는 地方協約에서 決定된 最低賃金の 適用을 그 協約에 參加하고 있지않는 業者와 勞動者에게도 擴張하는 것을 法律로서 強制하는 것이다. 이것은 效力擴張(extension), 一般的 適用(généralisation) 또는 一般的 拘束(generally binding)이라고도 한다. 이 團體協約의 效力擴張의 理由는 大體로 두가지를 들 수 있는데 그 하나는 未組織勞動者의 保護이며 다른 하나는 業者間에 公正競争을 保障한다는 것이다. 同一產業에서도 團體協約에 參加하고 있지 않은 業者(資本家)는 그 團體協約에 의한 最低賃金이나 其他 勞動條件을 지킬 義務가 없기 때문에 不當히 낮은 賃金이나 勞動條件으로 勞動者를 雇傭하여 不公正競争을 行할 憂慮가 있다. 그렇게 되면 既往의 團體協約에 參加했던 業者가 脫退하고 協約이 깨어질 可能性이 있으므로

로 어떤 産業의 全國的 協約 또는 地方協約의 效力을 擴張하는 것이다. 이 때에 當該産業의 大部分의 勞動者가 既存의 協約에 포함되어 있는 것을 條件으로 하는데 그것은 겨우 一部分의 勞動者를 包攝함에 지나지 않는 協約을 그대로 效力擴張하는 것은 不當하기 때문이다. 그러나 이때에도 協約에 參加한 勞使의 比率을 지나치게 높은 條件으로 하면 實際上 效力擴張自體를 虛構化시킬 可能性도 많다.⁽⁸⁾

네 번째의 仲裁의 效力擴張이란 勞動紛爭에 대하여 産業裁判所(Industrial Court) 혹은 仲裁裁判所(Arbitrary Court)가 介入하여 裁定을 行하고 그것을 最終決定으로 할 뿐 아니라 裁定事項을 協約의 效力擴張과 마찬가지로 當事者以外的 勞使까지도 一般的으로 拘束하는 것이다. 이 強制仲裁은 무엇보다도 勞使間의 紛爭을 前提로 하고 있으므로 그것이 惹起되지 않을 때에는 適用되지 않으며 또한 勞動紛爭은 職業別 産業別로 생기므로 效力擴張도 그 線에서 行해지는 것이 보통이다.

다섯째는 全國的 全産業的 最低賃金制度인데 이것은 原則적으로 모든 勞動者에게 適用되는 것으로서 最低賃金制度의 目的인 全國的 最低限(national minimum)을 確保한다는 點에서 볼 때 그 目的에 가장 가까운 것이기도 하다. 이 制度는 原則적으로는 全國全産業에 一括適用한다는 것이지만 實際로는 農業勞動者를 除外한다거나 「프랑스」와 같이 非農業에 比하여 農業에는 13% 낮은 最低賃金을 定하기도 한다. 그뿐 아니라 現實적으로는 美國에서와 같이 低賃金業種의 賃金을 약간 引上한 程度로 될 우려도 있어 最低賃金制度의 主旨나 目的으로 보아서는 原則적으로 가장 좋은 制度이면서도 實際적으로는 그와같은 問題가 있다.

以上에서 家內勞動法에서부터 全國全産業的 最低賃金制度에 이르기까지의 適用範圍를 보아 왔지만 이와는 약간 달리 이제까지 最低賃金制度를 特別히 低賃金인 婦人이나 年少 勞動者에게만 適用하는 立法例도 過去에는 許多하였음을 看過할 수 없다. 이것은 오늘날에는 勿論 거의 成人男子에게도 適用되는 것으로 改正되고 있다.

2. 最低賃金制度의 決定方式과 決定機構

國際勞動機構(ILO)는 1928年 6月 16日 「最低賃金 決定制度의 創設에 關한 條約」(第 26號) 第3條에서 最低賃金決定制度의 性質, 形態 및 運用方法을 決定하는 것은 各國의 自由로 한다고 하면서도 ① 最低賃金制度를 어떤 職業에 適用할 것인가를 關係勞使와 協議하도록 하며, ② 關係勞使를 어떠한 形態이건간에 어떤 경우에도 平等한 數 및 條件으

(8) 零細企業은 業者團體에 加入하고 있지 않은 것이 많으므로 만약 그와같은 零細業者가 그 業種의 使用者의 半 以上을 占할 때에는 永久히 效力擴張을 바랄 수 없게 된다.

로 最低賃金制度 運用에 參與시킬 것을 規定하고 있다.

그런데 ILO의 締約國이라 할지라도 同 26號 條約을 批准하지 않으면 同條約의 規制는 받지 않으므로 現實적으로는 各種의 決定方式이 存在한다. 그리고 最低賃金制度의 決定方式은 그 決定機構와 不可分의 關係에 놓여있다. 決定方式은 大別하여 4種 또는 5種으로 區分되고 決定機構는 決定方式에 의하여 대체로 規定되어 진다. 따라서 決定方式과 決定機構를 同時に 볼 수도 있는데 그것은 다음과 같다.

첫째는 賃金委員會 또는 賃金審議會方式이다. 賃金委員會(審議會)는 勞·使 同數委員과 약간의 中立委員으로 構成되어 最低賃金を 決定하는 것으로서 이것은 委員會가 最終決定權을 가지느냐 혹은 다만 委員會의 諮問에 따라서 行政機關이 決定權을 가지느냐에 따라 그 性質는 다시 두가지로 나누어진다. 그리고 이 賃金委員會에는 두가지의 形態가 있는데 그 하나는 業種別로 各各 委員會를 만드는 것과 다른 하나는 하나의 一般的 賃金委員會가 各 業種의 最低賃金を 決定하는 것이다. 前者에는 各 業種마다의 事情이 比較的 反映되기 쉬우나 서로 差가 많은 最低賃金이 決定될 可能性이 많고 後者는 最低賃金의 統一性은 維持되지만 審議에 있어서 各 業種의 實情이 잘 反映되기 어렵다. 一般的으로 이 委員會方式을 取하는 것은 家內勞動法과 低賃金業種別 最低賃金制의 경우로서 勞使間의 團體協約에 代身하여 그 業種의 最低賃金を 定한다는 性格을 가지고 있다.

둘째는 團體協約의 效力擴張 또는 勞動協約方式이라고도 하는 것으로서 이는 勞使間의 勞動協約으로 締結된 最低賃金を 協約의 當事者以外에 대하여 適用을 強制함으로써 最低賃金制度의 效果를 얻는 것이다.

이 방식에 의한 最低賃金은 協約當事者가 아닌 勞·使에게 強制適用되기 위하여 通常 勞動協約에 包含되는 勞動者가 全體의 例컨대 50%以上 등과 같이 法律이 定하는 一定比率以上일 것이 要求된다. 그리고 보통의 경우는 이 방식에 의한 最低賃金이 賃金委員會方式에 比하여 높는데 그것은 勞動協約에 포함되는 勞動者가 過半數 또는 그 以上인 産業의 賃金이 一般的으로 높지 않을 수 없으며 勞動組合이 스트라이크를 背景으로 하면서 團體交涉에 의하여 決定하기 때문이다. 따라서 이 방식은 適用의 實際問題로서는 勞動協約이 發達해 있을 必要가 있으며 經濟나 勞動의 構造, 勞使組織의 狀況등이 고루 具備되어 있어야 한다.

셋째는 仲裁裁判所(勞動裁判所)方式이다. 仲裁裁判所는 大體로 3者로 構成되는데 오스트레일리아의 聯邦裁判所의 경우를 보면 裁判長에는 政府가 任命하는 職業的 判事가 되고 各各 1各의 勞使 代表가 參加한다. 이 방식은 仲裁裁判所의 裁定에 의하여 最低賃金이 決

定되는데 스트라이크가 禁止된 狀況下에서 強制仲裁을 行하는 것이므로 決定되는 最低賃金의 水準은 團體協約의 경우보다 낮을 可能性이 크다.

넷째는 立法으로 最低賃金を 定하는 法定方式이다. 이 方式은 最低賃金法律안에 最低賃金率을 直接으로 定하는 것인데 美國의 聯邦法에서 가장 典型的으로 나타나 全國産業復興法을 거쳐 公正勞動基準法으로 繼承되고 있다. 美國의 현재 最低賃金額은 1967年 2月 以來 1時間當 1.40 달러이다가 1968年 以後 1時間當 1.60 달러로 定해져 있다. 또한 이 方式에 의한 最低賃金制度는 美國과 같이 低賃金業種의 賃金を 약간 引上시키는 程度에 그 치게 할 憂慮가 크며 賃金額의 決定이 國會內의 政治勢力關係에 영향을 받을 可能性이 있고 무엇보다도 金額의 改訂이 法改正을 通해야 하므로 經濟情勢에 彈力的으로 對應하기가 어려워 物價 또는 賃金등이 크게 變動하는 곳에서는 不適當할 뿐 아니라 경우에 따라서는 低賃金を 固定시키는 手段이 될 수도 있다.

以上에서 네가지의 決定方式과 그를 통한 決定機構를 보았거니와 첫번째의 賃金委員會 方式을 前述한 바와 같이 委員會自體에서 最終決定權을 가지는 方式과 委員會는 諮問機關에 그치고 決定權은 行政機關에서 가지는 方式으로 區分하면 最低賃金制의 決定方式과 機構는 크게 다섯가지라고도 할 수 있다.

3. 最低賃金の 決定基準

國際勞動機構의 「最低賃金決定制度의 實施에 關한 勸告」(第 20 號, 1928年 採擇) 第Ⅱ項에서는 最低賃金率의 決定基準을 다음과 같이 말하고 있다. 즉 「決定되어질 最低賃金率을 決定하기 위하여 賃金決定機關은 如何한 경우에 있어서도 關係勞動者로 하여금 適當한 生活標準을 維持시켜줄 수 있는 必要를 考慮한다. 위의 目的을 위해서는 먼저 勞動者의 組織이 充分하고 또한 有用한 團體協約을 締結한 職業에 있어서 類似한 일에 대하여 支拂되는 賃金率을, 또한 만약 事情에 의하여 이와같은 標準으로 될 것이 없는 경우에는 當該國 또는 當該特定地方에서 行해지는 一般的 賃金標準을 參酌토록 한다.」 이와 같이 ILO의 勸告는 最低賃金の 決定에 있어서 勞動者의 生活賃金を 고려해야 한다고 하고 그것을 類似勞動者의 賃金 또는 이것도 不得已할 때에는 一般的 賃金標準을 고려하도록 하고 있다. 最低賃金決定의 基準으로서는 通常 세가지가 指摘되고 있다. 즉 公正賃金(fair wage) 生活賃金(living wage) 및 産業의 支拂能力⁽⁹⁾이 그것이다. 以下에서 이를 간단히 考察코자

(9) 企業・産業 또는 全體産業의 支拂能力을 最低賃金の 決定基準 乃至 原則으로 보는 것에는 약간의 異論이 있다. 하나의 獨立된 基準으로 보지 않고 公正賃金과 生活賃金이라는 基準 특히 後者의 決定에 있어서 그것을 制約하는 것으로만 보기도 한다. 그러나 現實的으로는 最低賃金 決定에 無視 못할 하나의 基準으로 作用하고 있으므로 여기에 포함시켰다.

한다.

1) 公正賃金

公正賃金이란 그 賃金으로 最低生活이 維持될 수 있기 때문에 公正한 賃金이라는 意味가 아니고, 一般賃金에 比하여 不當히 낮지 않는 賃金, 勞動의 質과 量이 다를 때 그 다름에 相應한 賃金이라는 意味이다. 이것은 生活賃金の 基準과는 다른 意味의 것이지만 가령 對比되는 賃金이 生活賃金を 充足시키고 있다면 間接적으로는 生活賃金の 基準(原則)을 貫徹하는 것으로 된다.

公正賃金은 主로 一般의 賃金에 대한 相對的 地位만을 問題로 하는 것이므로 主로 非正常的으로 낮은 賃金を 引上시키는 경우의 決定基準(原則)으로서 使用된다. 公正賃金은 소위 苦汗勞動을 排除한다는 意味에서 많은 最低賃金立法에 있어서의 基準으로 되고 있다. 흔히 最低賃金の 決定基準으로 들고 있는 類似勞動者의 賃金이 이 公正賃金の 基準을 말하는 것이다. 그것은 다른 職業과의 關係에 있어서 어떠한 職業에서의 賃金이라 할지라도 同等의 困難과 不愉快가 同作되고 또한 同等한 能力과 訓練을 要하는 類似한 質·量의 勞動에 대해서는 같은 水準의 賃金を 支拂하는 것이 公正하다고 할 수 있기 때문이다. 이 公正賃金の 基準 또는 類似勞動者의 賃金の 基準은 重要한 判斷資料로서 多數國에서 實際로 採用되고 있다.

2) 生活賃金

最低賃金の 決定基準으로서의 生活賃金은 적당한 生活標準을 維持할 수 있는 金額으로 最低賃金を 삼는 原則으로 先進國에서도 最低賃金決定에 크게 勘案하고 있다.

生活賃金を 決定基準으로 할 때, 生活費 即 支出의 觀點으로 본 生計費는 그 社會의 一般의 標準인 生活程度를 維持함에 必要한 標準生計費와 最低의 生活程度를 前提한 最低生計費로 나누어지며 이들은 또 理論生計費와 實態生計費로 나누어 진다. 그리고 最低生計費를 理論적으로 算出한다는 것도 最低生活의 內容을 生存水準이나, 文化的 生活欲求의 最少限까지 認定하느냐 등의 여러가지 問題가 있다. 最低賃金制度의 本來의 目的에서 본다면 人間의 生活이 動物과 區別되는 이상 最低限度의 健康과 文化生活을 充足시켜 주어야 하지만 實際로 그와같은 水準을 最低賃金으로서 定하는 나라는 거의 없다.

3) 支拂能力

最低賃金制度가 지나치게 낮은 低賃金勞動者의 賃金を 어느정도 引上시키는 것을 目標로 하는 限 企業側의 支拂能力은 크게 考慮될 必要가 없다고 할 수 있다. 그러나 實際로는 반드시 그렇지는 않는 것으로 흔히 主張되고 있다. 그 根據는 現實적으로 低賃金은 落

後된 企業・産業의 低生産性에 基因되는 경우가 많기 때문에 最低賃金制度의 實施과 使用者의 支拂能力과는 無關할 수가 없으며 만약에 最低賃金制度가 強行된다면 이러한 部門의 企業經營이 惡化하여 企業의 倒産과 失業者의 增大로 歸結되어 同制度의 本來의 趣旨에 어긋나기 때문이라고 한다. 그러나 企業側의 眞正한 支拂能力을 把握한다는 것은 至難하며 그것조차 本質的으로 動態的인 것이므로 그것이 實際로 어느 程度 考慮되느냐 하는 것은 賃金委員會(審議會)方式인 경우에는 勞使關係法, 法定方式의 경우에는 議會內外에 있어서의 利害關係者의 力關係에 의하여 具體化될 可能性이 많다.

以上에서 3가지의 最低賃金 決定基準을 보아 왔지만 結論的으로 말하면 最低賃金の 基準은 苦汗勞動者 또는 不熟練勞動者에게 어디까지나 生活賃金を 保障해 주는 것으로, 그리고 그 위에서 公正賃金の 基準에 따라 熟練勞動者의 最低賃금이 決定되어지는 것이 必要하다고 할 수 있다. 그러나 現實的으로는 最低賃金の 決定은 勞使의 力關係에 크게 左右되며 其他 그 나라의 經濟構造나 勞動市場, 賃金水準등에도 依存한다.

IV. 最低賃金の 差別化問題

最低賃金制度는 그 立法內容에 따라서 適用의 對象 또는 範圍가 婦女 및 年少者勞動에 限定되거나 産業別, 職業別, 地域別, 男女別 및 年齡別로 差別的인 最低額이 決定되기도 한다. 그러나 最低賃金에 差別을 둔다는 것은 果然 妥當한 것인가? 本章에서는 最低賃金の 差別化 乃至 差別賃金政策에 關하여 考察키로 한다.

國際勞動機構(ILO)「最低賃金 決定制度의 實施에 關한 勸告」(第 30 號)의 末尾에는 「國際勞動機構의 總會는 平和條約 第 427 條에 의하여 確保되어진 同一價値의 勞動에 대하여는 男女 同額의 報酬를 받는다는 原則에 關하여 各國 政府의 注意를 喚起함이 正當하다고 생각한다」고 하였다. 즉 ILO는 最低賃金を 男女間에 差等を 두지않도록 勸告하고 있다. 最低賃金制度가 婦人勞動, 年少者勞動 또는 소위 苦汗勞動을 主對象으로 지나친 低賃金を 改善함을 目的으로 하는 以上 ILO가 婦人勞動에 대하여 主로 男女 性別로 差別을 두지않도록 勸告함은 當然하다고 하겠다.

그러나 現在 美國의 公正勞動基準法과 같이 全國全産業에 대한 一律的 最低賃金を 規定하는것일 때에는 全國全産業에 一律的인 最低賃금이 되겠지만 그렇지 아니한 最低賃金制度의 경우에는 上記와 같은 産業別, 職業別, 地域別, 男女別 및 年齡別로 最低賃金에 差別이 생길 可能性을 排除할 수는 없다. 그러면 種類別로 最低賃金の 差別化問題에 대하여 檢討하여보자.

1. 産業別 또는 職業別 差別化

첫째 産業別 또는 職業別 最低賃金の 差別化문제인데 우선 産業別 또는 職業別賃金格차에 있어서 平均賃金の 格差와 最低賃金の 그것이 各各 相異함을 말할 必要가 있다. 왜냐하면 平均賃金에 있어서의 格差는 各 産業 또는 各 職業에 있어서 諸勞動의 平均的인 熟練度와 重勞動 또는 輕勞動의 平均的인 程度의 相違에 根據하여 생기는 限 當然한 것이기 때문이다. 그러나 平均賃금이 아니고 最低賃金일 때에는 問題는 勞動의 熟練度나 重輕勞動이나 또는 産業의 生産力이 아니다. 問題는 最少限度의 勞動力의 單純再生産이라도 可能케 해 줄수 있는 生計費의 問題로 된다. 더구나 平均賃金の 側面에서는 他産業보다 높은 産業 또는 職業의 경우에도 輕勞動 또는 不熟練勞動에 從業하는 最下層의 勞動者의 賃金은 극히 낮은 것이 보통이다. 그렇기 때문에 婦人이나 年少者勞動 또는 苦汗勞動이라는 不熟練勞動 또는 不當히 낮은 賃金の 改善이라는 立場에서 볼 때 最低賃金에는 産業別 또는 職業別格차를 認定할 수가 없게 된다.⁽¹⁰⁾ 그러나 이 때 만약 어떤 特定産業 또는 職業에서의 最低賃금이 制度로서의 共通的인 最低賃金보다 높다고 한다면 그 産業 또는 職業은 이미 最低賃金制度가 是正코자 하는 不當히 낮은 低賃金産業 또는 職業이 아니므로 하등의 問題가 될 수 없다. 그러므로 産業間 또는 職業間的 最低賃金の 差別化問題는 이를 全産業 또는 全職業을 통해서의 一律的인 最低賃金으로 하되 그것은 勞動者의 理論生計費에 根據하여 決定토록 하며 이를 基礎로하여 各 産業 또는 各 職業獨自의 職階別 賃金を 決定하면 될 것이다. 左右間 産業間 또는 職業間에 있어서 平均賃金の 格差는 오히려 當然한 것이지만 最低賃金の 格差는 原則적으로 妥當하지 않으며 따라서 制度的으로는 産業間 또는 職業間에 一律的인 最低賃금이 決定되어야 한다고 할 수 있다.

2. 地域的 差別化

다음에 地域的 差別化에 대하여 보자. 最低賃金制度에 있어서 地域的 差別賃金政策은 멕시코, 印度, 英國 등에서 볼 수 있는나 흔히 地域的인 物價의 差나 地域別 勞動者의 欲望水準 또는 相對的 過剩人口의 形成과 存在形態를 規定하는 諸條件의 相違등이 地域的 格差의 根據로 들어진다. 그런데 여기서 物價의 差異란 것은 事實은 그다지 큰 要因은 되지 못하며 大部分 後의 2 者에 依存하는 것이다. 欲望水準의 差異란 것은 例컨대 農村地域에 있어서 勞動者의 現實的인 欲望水準이 낮기 때문에 그에 相應하여 勞動力의 價値도

(10) 事實 全國纖維勞動組合에서 (1969年 1月 現在) 算定한 最低生計費(理論生計費)만 하여도 그것은 産業 또는 職業的 區別없이 勞動者가 最少限의 勞動力의 單純再生産을 可能케 하는 家族의 生計費에 지나지 않는다. 全國纖維勞動組合, 『最低生計費』 1969 參照.

낮아 보다 낮은賃金에 支配되는 것이며 또한 相對的 過剩人口의 勞動市場에 있어서의 영향에 대한 地域的 差異에 따라서도 賃金의 格差는 생기게 된다는 것이다. 그러나 이러한 地域別 格差를 바탕으로 最低賃金에 地域別로 差異를 둔다는 것은 어떤 地域에 있어서 現實의 낮은 勞動者의 欲望水準을 溫存시키거나 勞動市場에 있어서의 어떤 地域의 勞動者의 不利性을 永續化시킬 것을 前提로 하는 것으로 된다. 따라서 原則적으로는 最低賃金의 地域的인 差別化도 妥當性을 찾기는 어렵다고 할 수 있다.

3. 男女別 差別化

그리고 男女別 差別化의 問題는 우선 ILO의 「勸告」에서는 「同一價値의 勞動에 대하여 男女同額의 報酬를 받는다는 原則」이 提示되고 있음을 앞서 보았다. 흔히 男女의 差別賃金에 대한 根據로서는 그 扶養人員의 多寡를 들고 있다. 卽 男子의 扶養人員은 女子에 比하여 많다는 것이다. 그렇게 되면 扶養人員이 많은 男子, 換言하면 家族扶養義務者의 경우가 많은 男子勞動者의 賃金이 當然 婦女勞動者보다 높고 兩者間에는 格差가 있어야 된다고 한다. 또한 男子勞動者와 婦女勞動者 사이에는 勞動力의 價値를 決定하는 生活手段의 分量에 있어서도 흔히 封建制 또는 家父長制의 遺物로서 婦人이 粗惡한 衣食住로 生活하기 때문에 婦人쪽이 平均적으로는 낮아서 勞動力의 價値인 賃金도 낮아야 된다고 한다. 그리고 세번째로 男女別 賃金格差의 原因으로 들고 있는 것으로서는 男子勞動者는 熟練勞動이고 따라서 修業費가 많이 드나 婦女勞動者의 그것은 작다는 것이다.

以上の 세가지 要因을 하나씩 檢討하여 보자.

첫번째의 扶養人員과 關聯된 賃金格差論은 最低賃金의 決定基準으로 生計費가 提示되고 그것도 한 勞動者가 屬하는 家族全體의 生活資料였다는 點에서 一應 事實같기도 하다. 그러나 婦女勞動者는 반드시 家族의 扶養義務에서 解放되어 있는 것은 아니며 男子勞動者가 家族構成員全員의 生計費를 充足하고 있을 때 婦女子가 就業한다기 보다는 生計費의 不足 또는 나아가서는 男便이 없거나 病中인 경우도 있을 수 있으며 실제로 오늘날 婦女勞動者의 家族에 대한 扶養義務는 점차 增大되고 있다. 그뿐 아니라 萬若 婦女子가 家族中의 一部를 扶養하기 때문에 그에 相應하는 賃金을 받는다고 한다면 男子勞動者의 賃金도 婦女勞動者의 負擔輕減만큼 引下되어야 된다. 그러나 그것이 一般的인 最低賃金으로 되면 결국 男子勞動者 1人으로 生活하는 大部分의 家族의 生計費는 最低生存費에 未達하게 되고 勞動力의 世代를 통한 單純再生産은 不可能하게 된다. 結論的으로 勞動者階級全體로 보아 男子勞動者 1人이 家族의 扶養義務를 지는 경우가 가장 많은 限 婦女勞動者의 存在 때문에 男子勞動者의 最低賃金을 引下할 根據는 없게 되며 또한 婦女勞動者는 반드시 男子勞

働者が 있는 家庭에서 나오는 것이 아니라 單獨으로 生計費를 벌어야 할 경우도 많은 限 婦女勞動者의 最低賃金を 男子勞動者의 그것보다 낮출 根據은 없게 된다.

다음에 婦女勞動者의 生活手段이 低水準이기 때문에 婦女勞動力의 價値는 낮고 相對的으로 低賃金이 되어야 한다는 것은 現實的으로도 資本主義의 發展과 함께 男女別 勞動力 價値의 差가 減少하고 있을뿐 아니라 그것은 本源的으로 資本主義下에서의 婦女子에 대한 眞正한 機會均等の 不可能에서 오는 것이므로 婦女勞動者의 本源的인 不平等을 深化할 것을 前提로 하지 않는 限 成立될 수 없는 論理이다. 即 婦人은 家事勞動과 分娩과 子女 養育, 教育機會의 不均等, 前述한 粗惡한 衣食住 等等 許多한 不平等條件下에 있으므로 그로부터 勞動力의 價値가 낮았었던 것이다.

그리고 熟練度에 있어서 男子勞動者보다 婦女勞動者는 뒤떨어지기 때문에 賃金에 格差가 있어야 한다는 論理는 熟練度を 基準한 그 賃金이 平均賃金일 적에는 勿論 妥當하지만 만약 平均賃金이 아니고 最低賃金を 말할 적에는 妥當하지 않다. 왜냐하면 平均的인 熟練度는 勿論 男子勞動者가 높지만 男子勞動者에게도 不熟練勞動者가 있으며 最低賃金制度의 對象은 오히려 이들이고 그것을 前提로 하는 限 最低賃金에 대하여 熟練度を 基準으로 男女別 賃金格差를 말할 수는 없다.

以上の 論議를 綜合하건대 勞動의 質에 있어서 別로 差異가 없다고 할 때 男女別로 最低賃金에 差別을 둘 根據은 없게된다. 그뿐아니라 最低賃金制度란 것이 지나친 低賃金を 是正하고자 하는 社會政策的인 한 制度인 以上 그때의 最低賃金에 男女別 差別을 둔다는 것은 그만큼 同制度의 目的에서 벗어나게 될 뿐이다.⁽¹¹⁾

4. 年齡別 差別化

最低賃金에 대한 年齡別 差別化의 問題는 主로 年少者에 대한 보다 낮은 最低賃金決定의 問題이다. 最低賃金制度를 實施하고 있는 나라에서 最低賃金에 差別을 두고있는 例는 적지않다. 具體的으로는 어떤 年齡을 基準으로 上下에 두가지 다른 最低賃金率을 決定하기도 하고 最低賃金制度의 對象을 어떤 年齡 以上에 制限시키기도 한다.

年少者勞動은 어느 나라를 막론하고 極甚한 低賃金에 의하여 勞動搾取의 好對象이 되고 있다. 年少者勞動은 勞動의 熟練度에 있어서도 未成熟할 뿐 아니라 一般的으로 家族扶養

(11) American Federation of Labor는 그들의 傳統的인 國家干涉에 대한 두려움 때문에 最低賃金法에 反對하였고 또한 立法者들로 하여금 그러한 法律을 婦女子에게 限定토록 助長한 적이 있었다. 그러나 그것은 當時까지 政府로부터의 最低賃金法에 의한 低賃金固定에의 疑惑을 씻을 수 없었기 때문이었으며 오늘날 男女別 差別化를 認定하지 않음은 勿論이다. Bloom and Northrup *Ibid.*, p. 534 參照.

의義務도 없다고 하여 顯著한 低賃金이 支拂되고 있다. 그리고 이러한 年少者勞動의 低賃金은 끊임없이 熟練勞動(成人勞動者)에 대한 賃金引下的 壓力을 加하게 된다.

根本적으로 賃金이 勞動에 대하여 支拂되는 것인 以上 年少者勞動에 대해서는 熟練度가 뒤떨어지는 만큼은 賃金에 格差가 생길 수 있는 可能性이 있다. 그러나 最低賃金制度가 特히 婦女子勞動이나 年少者勞動등 지나치게 낮은 低賃金의 引上을 目的으로 하고 있는 制度이므로 制度的으로 決定되는 最低賃金에 있어서는 年齡別로 差別을 하지 않고 될 수 있는 限 年齡에 關係없이 一律의 最低賃金을 決定하고 또한 될 수 있는대로 年少者勞動은 止揚되어야 될 것이다.

지금까지의 論議를 돌이켜 볼 때 最低賃金의 差別化問題는 그것이 적어도 最低賃金制度에 있어서는 最低賃金인 限 產業 또는 職業別, 地域別, 男女別 및 年齡別로 差別을 둘 根據를 찾기가 어려우며 따라서 소위 同一勞動同一賃金의 原則에 좇아 一律의 最低賃金이 決定되어야 함을 알 수 있다.

V. 最低賃金制度의 效果

最低賃金制度는 勞動者保護라는 目的에서 外部로부터 經濟를 規制하는 政府의 干涉이라고 할 수 있다. 그러므로 勞動市場에서 賃金의 決定方法에 外部로부터 干涉하는 最低賃金制度는 그것 나름대로 經濟에 各種의 反作用을 齊來할 可能性을 가지며 그러한 反作用을 미리 考慮하여 制度를 實施하지 않으면 안된다는 制約을 받는다.

最低賃金制度의 效果만을 다른 要因에서 오는 影響으로부터 區分한다는 것은 容易한 일은 아니다. 그러나 最低賃金制度의 實施는 直接으로 一定한 最低賃金을 基準으로 賃金水準과 賃金格差에 影響을 미칠뿐 아니라 그 밖에도 雇傭量, 生産量, 公正競爭, 所得, 生活水準과 貧困의 除去, 技術의 革新, 有效需要, 企業의 合理化, 勞動運動과 良質勞動力の 確保등등 비록 그 程度의 差異는 있으나 많은 側面에 대하여 影響을 미치게 된다.

最低賃金制度는 그 適用範圍를 職業別, 單一產業部門 또는 全國全產業部門 어디까지로 하는가에 따라 그 效果는 달라질 수 있다. 그런데 여기서는 特別히 言及하지 않을 때에는 全國全產業에 均一的 最低賃金制度가 實施될 때를 前提로 하여 그 效果를 考察코자 한다.

1. 賃 金

賃金에 대한 最低賃金制度의 效果는 前述한 바와 같이 賃金水準에 대한 것과 賃金構造乃至 格差에 關한 것으로 大別할 수 있다.

우선 賃金水準에 대하여 보면 最低賃金制度의 實施에 따라서 賃金水準은 最低賃金以上으로 引上된다. 그런데 이때의 賃金水準은 各國에서 具體적으로 採用하는 最低賃金の 決定方式이나 勞動市場에서의 諸條件이나 그때까지의 一般의인 賃金水準 또는 勞動組合의 組織된 힘등 여러가지 要因에 의하여 支配된다. 지금까지의 經驗에 의하면 最低賃金制度가 勞動者側의 強力한 要求에 의하지 않고 또 強力했다 하더라도 法定方式과 같은 경우 政治勢力에 있어서 그것을 強力히 뒷받침하지 못하거나 할 때에는 最低賃金制度는 制度로서 存置되더라도 當時의 低賃金を 別로 改善함이 없이 오히려 低賃金を 固定化하기도 하였다. 그것은 賃金格차가 큰 後進國에 있어서 더욱 顯著하였으며 특히 農工間 또는 大企業과 中小企業間의 賃金格차가 클 때에 그러하였다.

그리고 賃金水準과 關聯되는 問題로서 決定되어진 最低賃금이 標準賃金 또는 最高賃金化하는가의 問題가 있다. 이 問題는 大體로 두가지의 可能性이 있다. 즉 그 하나는 法定最低賃금이 比較的 낮게 決定되어진 경우로서 이 때에는 勿論 그때까지 그 以下로 支拂되던 低賃金產業의 賃金은 最低賃金線까지 強制로 引上되지만 이와같은 低賃金產業——그 大部分은 未組織產業 또는 小零細企業——에 있어서는 法定最低賃금이 標準賃金 乃至 最高賃金化할 可能性이 크다. 그러나 以前부터 法定 最低賃金以上을 支拂하던 產業에서는 最低賃金線으로 賃金を 引下시킨다는 것은 勞動者들의 抵抗 때문에 거의 不可能하며 勞動力이 不足할 때에는 比較的 낮게 決定된 最低賃金を 相當히 上廻하는 賃金支拂의 勞動協約이 締結될 可能性도 크다. 戰後 英國에서는 이와같은 現象이 많이 나타났었다.

다음에는 法定最低賃금이 比較的 높게 決定될 경우로서 이때에는 많은 企業에서 賃金の 大幅의인 引上이 不可避하므로 法定最低賃금이 最高賃金 또는 標準賃金化할 可能性이 훨씬 크다. 이때에는 以前까지 同一企業內에서 低賃金支給者間에 어느정도 賃金格차가 熟練度에 따라 있었다 하더라도 새로운 法定最低賃금이 標準賃金으로 되어 同一率의 賃金으로 될 可能性이 크며 全體의 賃金格차를 縮少시키게 될 것이다.

이렇게 볼 때 最低賃金은 最高賃金化할 可能性이 어느정도 있으며 적어도 標準賃金化할 可能性은 相當히 있다고 하겠다. 그리고 그 程度는 決定되어지는 最低賃金の 높이에 比例하고 勞動組合側의 힘에 反比例하며 勞動市場에서의 諸條件에도 影響을 받아 움직일 것으로 보인다.

둘째로 賃金格차에 대한 最低賃金制度의 效果는 賃金格차 乃至 構造의 局面이 多樣함에 따라서 各樣 各色이다.

먼저 產業間 또는 職業間의 格차에 대하여 보면 最低賃金制度가 全國全產業에 대하여

一律적으로 될 때에는 以前의 産業間 또는 職業間の 賃金格差를 縮少시키는 것은 明白하다. 그것은 低賃金産業에서 最低賃金에 따라 賃金の 引上이 強制되기 때문이다. 그리고 全國全産業에 一律적이 아니고 産業別, 職業別 賃金委員會나 團體交渉의 效力擴張등의 決定方式에 의할 때에는 産業間, 職業間の 賃金格差의 擴大 또는 縮少는 一律적으로 말하기 어렵다. 그러나 最低賃金制度가 지나친 低賃金産業에 대하여 賃金を 引上시키도록 하는 權力的 干涉인 以上, 그리고 最低賃金制度의 導入에 의하여 産業間 또는 職業間の 賃金格差가 크게 露出되는 以上 國家權力이건 勞動組合의 團體交渉의 發展에 의하건 間에 賃金格差가 縮少될 可能性은 크다고 하겠다. 實際로 「프랑스」와 「오스트랄리아」에서는 最低賃金法에 의하여 産業間賃金格差가 顯著히 縮少되었으며 이들 國家에 있어서 賃金構造는 最低賃金制度의 存在를 無視하고서는 決코 論할 수 없을 만큼 되었다.

地域間 賃金格差에 대한 最低賃金制度의 影響도 最低賃金制度의 決定方式과 適用範圍에 따라 다르다. 全國 同一賃金率의 最低賃金이 設定되어 있을 때에는 低賃金地域의 賃금이 引上되기 때문에 地域間格差는 必然적으로 壓縮된다. 그러나 이때 全國全産業에 대한 最低賃金이면서도 때때로 볼 수 있는 바와 같이 地域間에 약간의 最低賃金の 差를 두고 있을 때에는 賃金格差에의 縮少는 그만큼 制約을 받는다. 團體協約의 效力擴張의 경우에는 그 團體協約이 地方的인 것인가 全國的인 것인가에 따라 그 效果는 달라진다. 地方的인 協約에 比하여 全國的인 協約의 경우가 地域間賃金格差를 더욱 縮少시키는 當然하다. 그러나 地域間 賃金格差가 相對的 過剩人口나 또는 그 地域에 있어서의 農民分解의 樣相등 勞動市場에 영향을 미치는 諸要因에 의하여도 支配되고 있으므로 地域間 賃金格差 縮少에 대한 最低賃金制의 寄與도 一定한 限界가 있음은 勿論이다.

그리고 男女別 賃金格差에 대하여 最低賃金制度가 미치는 影響은 最低賃金의 形態에 따라 그 程度가 다르다. 一般的으로 最低賃金制가 婦女勞動단을 對象으로 하거나 男女間에 同一의 最低賃金を 規定할 때에는 婦人の 賃金引上으로 男女間的 格差는 縮少된다. 그러나 男女間에 各各 다른 最低賃金額을 規定할 때에는 그 最低賃金에서의 格差에 따라서 影響이 달라진다. 要컨대 그럼에도 不拘하고 最低賃金制度는 根本적으로 婦人, 年少者등 지나친 低賃金を 矯正코자하는 目的에서 나온 것이므로 效果는 婦女勞動側에 크며 따라서 男女間的 賃金格差를 縮少시키는 明白하다고 할 수 있다.

勞動者の 熟練度を 基準으로 한 熟練別 賃金格差에 대한 最低賃金制度의 效果는 大體로 熟練別 賃金格差 또는 構造라는 것이 主로 修練費 乃至 技能育成費를 바탕으로 한 勞動力의 價値의 差異에서 由來되었던 것인 關係上 지나치게 壓縮될 수는 없는 것이지만 不熟練

勞動者의 賃金이 最低賃金制로 引上될 때 多少 壓縮되는 것은 事實이다. 이 때 格差가 縮少되는 程度는 勿論 最低賃金水準의 高低에 比例한다. 그러나 例外的인 경우에서 모두가 英國과 같이 熟練勞動者에도 同時에 最低賃金이 決定될 때에는 設定된 2개의 法定最低賃金의 格差가 어느정도 現實의 賃金格差보다 적으냐에 左右되게 된다.

이 밖에 年齡別 賃金格差에 대해서도 最低賃金制度는 그것이 年齡에 差別을 두는 最低賃金을 定하거나 差別을 두지 않거나 間에 程度의 差는 있지만 年少者의 賃金을 引上하게 되고 年齡別 格差를 줄이는 것은 明白하다.

以上에서 본 바와 같이 最低賃金制度는 賃金의 水準을 一舉에 大幅的으로 引上한다거나 各 側面에서 본 賃金格差를 크게 縮少하지는 못한다 하더라도 賃金의 水準引上과 格差는 正에 어느정도 效果가 있으며 最低生存費를 下廻하는 지나친 低賃金產業部門에 대하여 또 는 賃金格差가 지나칠 때에는 法定最低賃金의 높이에 따라 相當한 效果를 期待할 수 있다.

2. 雇 傭 量

最低賃金制度가 지나치게 낮은 低賃金產業 또는 年少者勞動 및 婦女勞動등에 대하여 지나친 低賃金を 是正코자 하는 것인 以上 이러한 低賃金を 支拂하는 大體로 低生産性의 產業에게는 相當한 勞務費用의 負擔增加가 되지 않을 수 없으며 따라서 때로는 低能率者를 解雇하거나 보다 熟練勞動者로 代替하기도 한다.

Stigler는 最低賃金制度의 總雇傭에 대한 效果를 分析하면서 結論的으로 다음과 같이 말하고 있다. 即「現在의 論議로서는 立法에 의하여 이루어질 雇傭의 增加는 別로 크지 않을 것이라는 것으로 充分하다. 實際로는 最低賃金이 總雇傭에 대하여 反對效果를 가져올 것이라고 推定할 수 있다」⁽¹²⁾고 하였다. Stigler는 또한 最低賃金이 높으면 높을수록 解雇되는 勞動者의 數는 커질 것이며 따라서 最低賃金의 總雇傭에 대한 效果는 不利한 것이라고 하면서 「非效率的 勞動者의 解雇는 그들이 參與하는 價値가 法定最低賃金보다 적으면 적을수록 커지며 그 生産物에 대한 需要가 彈力的일수록 또한 커지며, 非效率的 勞動者의 서비스를 다른 生産財의 서비스와 代替할 可能性이 크면 클수록 커진다」⁽¹³⁾고 하였다.

그리고 總雇傭量에 대한 最低賃金制度의 效果에 대하여는 Bloom도 「最低賃金立法의 目的을 達成하기 위하여는 우리들의 經濟體制內에서는 새로이 失業이 될 수 있는 階級을 創

(12) George J. Stigler, "The Economics of Minimum Wages Legislation", *The American Economic Review*, Vol. XXXVI, No. 3, June 1946. Francis S. Doody ed., *Readings in Labor Economics* 1950 pp. 130-1.

(13) George J. Stigler, *Ibid.*, p. 127.

出하는 代價로서만 오로지 可能함을 알아야 한다」⁽¹⁴⁾고 하였다.

Stigler 와 Bloom 은 限界生産力說을 背景으로하여 대체로 同一한 見解를 내 세우고 있다. 勿論 熟練度나 能力 및 訓練이 甚히 不足하여 勞働者로부터의 限界收入이 最低賃金보다 적을 때에는 그러한 勞働者는 最低賃金制度의 實施와 함께 萬若 그들의 勞働生産性이 向上되지 않는다면 當然 解雇될 것이다. 그러나 그와같은 極端的인 事態는 자주 있을 것 같지는 않다. 現實的으로는 低賃金產業에 있어서의 賃金水準은 勞働者로부터의 限界收入보다 훨씬 낮을 수 있으며 最低賃金制度가 實施된다고 하여도 勞働者로부터의 限界收入이 最低賃金を 上廻하는 경우도 많을 것이다. 이러한 경우는 勞働市場에서 勞働의 供給이 需要보다 크면 갈수록 그러할 것이다. Stigler 는 「競爭的 賃金決定」과 「雇傭者 賃金決定」으로 賃金決定의 條件을 두가지로 나누고 前者에 있어서는 勞働者는 그의 限界生産物의 價値를 받기 때문에 만약 最低賃金制度가 效果的이라면 最低賃金보다도 적게 밖에 寄與하지 못하는 勞働者는 解雇되거나 低效率勞働者의 生産이 上昇될 것이라고 하였다.⁽¹⁵⁾ 그리고 後者인 雇傭者의 主導下에 賃금이 決定될 때에는 「適切하게 調整, 決定된 最低賃金은 그 雇傭者의 雇傭量과 賃金率을 增加시킬 뿐 아니라 賃金은 限界生産物價値와 近接하여 支拂되므로 同時에 總生産量도 增加시킨다」⁽¹⁶⁾고 하였다. 결국 Stigler 에 의한다면 最低賃金 實施以前의 賃金水準이 그 勞働者의 限界生産物價値와 얼마만큼의 格差를 가지고 있었는가에 따라서, 그리고 最低賃金의 水準이 그 勞働者의 限界生産物價値보다 높게 되느냐 낮게 되느냐에 따라서 雇傭量에 대한 영향이 決定되는 것으로 된다. 換言하면 一國民經濟 全體로 본 雇傭과 賃金狀態가 Stigler 가 「모든 勞働者는 競爭下에서는 그의 限界生産物의 價値를 받는다」⁽¹⁷⁾고 본 「競爭的 賃金決定」의 狀態가 支配的이나 또는 雇傭者 主導下의 賃金決定— Bloom 의 表現을 빌린다면 榨取가 있는 狀態⁽¹⁸⁾—의 狀態가 支配的이나에 따라 雇傭量에 대한 영향은 달라진다. Stigler 에 의하면 前者의 경우에는 生産性이 向上될 餘地도 없으므로⁽¹⁹⁾ 雇傭量에의 영향은 直接的이나 後者의 경우에는

(14) Bloom and Northrup, *Ibid.*, p. 342.

(15) George J. Stigler, *Ibid.*, p. 127.

(16) George J. Stigler, *Ibid.*, p. 129.

(17) George J. Stigler *Ibid.*, p. 127.

(18) Bloom 은 搾取한 用語를 勞働者에게 그들의 限界收入生産物보다 적은 賃金を 支拂하는 것으로 解釋하고 있다. Bloom and Northrup, *Ibid.*, p. 320 參照.

(19) Stigler 는 다음과 같이 말함으로써 勞働強度의 強化의 餘地도 없음을 示唆하여 賃金引上이 失業과 直結되는 것으로 생각하였다. 卽「失業의 危脅은 非効率的 勞働者들을 더욱 勤勉하게끔 強要할지도 모른다. 그러나 그것은 별로 있을 것 같지 않다. 이들 勞働者들은 이미 혹독한 貧困의 犠牲으로 물리워 졌던 것이며 많은 사람들에게 있어서는 解雇를 免하기 위하여 勞働強度가 絶望的으로 까지 增加되었음에 틀림없는 것이다.」George J. Stigler, *Ibid.*, p. 128.

最低賃金の水準이 相當히 높지 않는 限 直接的으로는 雇傭量에의 영향은 없게 된다.

最低賃金制度가 實施될 때 理論적으로 低能率勞動者의 熟練勞動者로의 代替可能性과 婦女勞動者의 男子勞動者로의 代替可能性은 있다. 그러나 그것도 實際로 最低賃金이 相當히 높아야 그러하고 또한 勞動市場의 事情의 如何에도 크게 作用을 받는다. 그리고 Stigler가 假定했던 競爭的인 賃金決定은 勞動者와 資本家와의 사이에 實質的인 平等關係가 存在하지 않는 限 오히려 極端的인 경우라고 해야 할 것이다. 그렇다고 한다면 最低賃金制度는 雇傭量에 대하여 否定的인 方向은 事實이지만 실제로 크게 減少시킬 경우는 많지 않다고 할 수 있다. Blum도 Stigler의 이와같은 非現實的인 論據를 批判하면서 「Stigler教授는 賃金이 限界生産物과 같은 完全競爭의 世界를 最低賃金立法의 影響을 判斷하는 하나의 基準으로 볼 뿐 아니라 論議의 土臺가 되는 하나의 틀로 보는 것 같다. 이러한 立場에서 最低賃金立法을 批判하는 것은 無意味하다. 만약에 完全競爭의 世界가 하나의 具體的인 論議의 土臺로 된다면 最低賃金은 하나의 問題임이 끝나고 最低賃金立法의 目的은 非現實적으로 될 것이다」⁽²⁰⁾라고 하였다. 결국 Stigler가 雇傭量이 減少될 것으로 생각했던 그와같은 「競爭的 賃金決定」이라는 前提自體가 非現實的임을 指摘한 것이다.

그러나 以上에서 본 바와는 反對로 最低賃金制度는 비록 間接的이며 그 程度도 그다지 크지는 않지만 雇傭量을 增加시키기도 한다. 앞서 Stigler도 雇傭者主導下의 賃金決定에 있어서 最低賃金이 適切하게 調整 決定될 때에는 雇傭量이 增加할 수 있다고 하였거니와 Brown은 특히 最低賃金制度가 雇傭水準의 上昇에 寄與하는바 크다고 主張하고 있다. 即 Brown에 의하면 우선 消費面에서는 全般的인 最低賃金制度의 採擇으로 被雇傭賃金收入者의 貨幣賃金이 增大되고 이것은 一定 貨幣所得配分의 變化를 가져오며 또한 總貨幣所得中 消費比率의 增加를 結果시키고 消費性向의 增大는 다른 條件이 一定하다면 반드시 雇傭水準을 上昇시킨다고 한다.⁽²¹⁾ 그리고 Bloom도 最低賃金制가 많은 경우 雇傭를 減少시키지만 한 企業全體로 보아 經營合理化를 通하여 效率이 增大되는 경우 雇傭量과 產出高를 增大시킬 可能性이 있다고 하였다.⁽²²⁾

雇傭量에 대한 最低賃金制度의 效果를 지금까지의 論議를 통하여 보건데 基本的으로 賃

(20) Fred H. Blum, "The Economics of Minimum Wages", *The American Economic Review*, September, 1947. Joseph Shister ed., *Readings in Labor Economics and Industrial Relations*, 1951 p. 613.

(21) Weir M. Brown, "Some Effects of a Minimum Wage Upon the Economy as Whole" *The American Economic Review*, Vol. XXX No. 1, March 1940, Francis S. Doody ed., *Readings in Labor Economics*, 1950, p. 138.

(22) Bloom and Northrup, *Ibid.*, p. 343.

금의 상승은 雇傭量을 減少시킬 可能性이 있는 것이나 그것은 그때까지의 賃金水準이 그 勞動者의 限界生産物의 價値와 같은 水準이고 따라서 더 높은 最低賃金の 適用으로 解雇이 不可避하다는 極端的인 경우라 할 수 있고 그렇지 않고 지나치게 低賃金이 支拂되고 있고 勞動市場에서의 勞動者의 地位도 顯著히 不利한 狀態에서는 最低賃金制가 곧 雇傭量에 影響을 미친다고는 보기 어렵다.

이 밖에 最低賃金制度의 다른 하나의 效果로서 「雇傭의 安定」이 指摘되고 있다. 雇傭의 安定이란 中小企業部門에서는 元來 勞動者의 移動이 많지만 最低賃金制度의 實施에 의해서 勞動者가 定着性을 가지게 된 點, 또는 中小企業部門에서 集團的으로 勞動者를 求할 때 有利한 效果를 얻는것 等으로서 日本에서 最低賃金制를 實施中인 業界에 대한 影響調査에서 顯著한 效果로 報告되고 있다.⁽²³⁾

3. 生 產 量

最低賃金制度의 生産量에 대한 影響은 同制度가 元來 바라는 目標에 들어 있는 것은 아니다. 그러나 實際의 問題로서 生産量의 增減은 同制度 採擇에의 한 判斷基準이 될 수는 있다.

Stigler는 生産量도 亦是 「競爭的 賃金決定」下에서는 減少되며 다만 「雇傭者 主導下의 賃金決定」에서는 一定 範圍內에서 雇傭量이 增加될 수 있는 그만큼 生産量이 增加될 수 있다고 하였다. 그러나 Stigler는 全體로서는 生産量에 대한 效果를 否定的으로 보았다. 이에 대하여 Brown은 雇傭量에 대한 效果에서 消費性向의 增大로 인한 有效需要의 增加와 그를 통한 雇傭量의 增大를 보았던 바와 같이 生産量에 대한 效果도 肯定的으로 보아 「단약 賃金規制가 雇傭水準을 上昇시킨다면 비록 短期的으로는 收穫遞減의 作用으로 雇傭의 增加에 充分한 만큼의 比率로 增加하지는 않더라도 總生産量은 增加할 것이다」⁽²⁴⁾라고 하였다.

결국 生産量에 대한 最低賃金制度의 效果에는 두가지 見解가 對立된다고 하겠는데 이러한 對立은 바로 Stigler가 比較的 極端的인 「競爭的 賃金決定」과 大幅的인 最低賃金의 上昇이라는 多少 非現實的인 假定에서 論議를 出發하였고, 反面 Brown은 또한 間接的인 影響밖에 주지 못하는 貨幣賃金上昇과 그를 통한 消費性向上昇→雇傭水準上昇이라는 그다지 크게 期待할 수 없는 狀態를 지나치게 強調한 것에 緣由하는 것이다.

그러나 그 生産力에 比하여서도 지나친 低賃金이 存在하고 勞動市場의 事情이 또한 勞

(23) 日本經濟新聞社編, 『最低賃金制の話』, 1968, p. 145 參照.

(24) Weir M. Brown, *Ibid.*, p. 140.

動者의賃金決定에不利하며後進國에서흔히보는供給의非彈力性を勘案한다면Stigler나Brown의見解는모두약간지나치다고할수있다.即最低賃金制度의實施에따라生産量이傾向的으로는減少될可能性이있으나實際로增加되거나減少될必然性を찾아보기어렵다고할수있다.

4. 價 格

다음에는最低賃金制度가勞務費를引上시켜商品의價格을올리는影響을미치지않을까의問題이다.

먼저一般的인賃金引上의경우부터본다면完全競爭을前提로할때에는資本의有機的構成의差異에따라産業別로다른變化가생긴다.即資本의有機的構成이높은産業은그商品의費用價格中賃金部分이相對的으로낮으므로一般的賃金引上에따라商品價格이上昇될可能性이적으며反面資本의有機的構成이낮은産業의製品은賃金引上에따라商品價格이騰貴할可能性이크다.그리고完全競爭이아니고獨占또는寡占의경우에는完全競爭을前提로한때보다賃金引上이價格上昇을招來할可能性이더욱크다고할수있다.그러나現實的으로는最低賃金制의主對象이될低賃金産業이獨占産業일가능성은매우적으므로그다지問題로되지않는다.

그리고最低賃金制度和關聯하여價格이上昇한다하더라도그徑路로보면그다지큰影響이있을것같지는않다.우선하나의産業部門을보더라도그中中小·零細企業등低賃金部門에만最低賃金制가비교적큰影響을미칠것이며또한한企業을보더라도企業內部的賃金構造中에서下層部分이주로영향을받으며그것의賃金構造全體에대한衝擊은별로크다고할수없다.또한한企業의全體勞動者中20%에대하여賃金を20%씩引上한다하여도全體에대한引上效果는4%에不過하다.따라서最低賃金制에의한價格에의영향은一般的賃金引上보다훨씬작다고할수있다.

이것은實證的으로美國의公正勞動基準法(Fair Labor Standard Act)에서얻은經驗에서보더라도알수있는바最低賃金制의영향만을分離시킨事例研究에있어서最低賃金制度가商品에대한需要에영향을미칠만큼費用을增加시키지않았음을보여주고있다.⁽²⁵⁾

以上の考察에의하면最低賃金制度의價格에대한영향은거의無視해도좋다고할수있다.

5. 公正競爭

企業間의過當競爭乃至不公正競爭을防止하여公正競爭을確保하려는것은最低賃金制

(25) Fred H. Blum, *Ibid.*, p. 611 參照.

度에 있어서賃金水準을 높이고賃金格差를縮少시키는 것에 다음가는目標이며效果이다.

企業間の激烈한競爭에서 특히中小・零細企業은費用을節減하기 위하여賃金の引下를 피하게 된다. 그러나勞動의雇傭條件의平等을要求하는 것이資本의本性이므로大資本은賃金の最低限을強制的으로設定하여過當競爭에 의한勞動者賃金の不當한引下를防止하고企業間の競爭條件을同一化함으로써自己의市場支配의確立을強化코자한다.

이러한公正競爭의確保라는效果는國內의企業間에 있어서도經濟的인理由로提起될뿐 아니라 소위 social dumping의國際的防止라는 의미에서 오늘날國際社會에서도要求되고 있는바最低賃金制의普及에 의하여 어느程度確保될 수 있는 것이다.

6. 所得・生活水準・貧困

우선最低賃金制度의所得에 대한效果를 보면 다음과 같다.

Stigler는 ①時間當賃金率이 그것을 받는 사람에게만有效하다. ②時間當賃金은年收入과는密接한關聯이 없다. ③家族收入은家族員의 모든勞動能力者의收入의總計이며勞動能力者의數의分散도相當히 크다. ④비록低賃金家族의所得에서賃金은가장큰構成要素이긴 하지만 그것은 결코唯一한構成要素는 아니다 라는根據로時間當賃金水準과家族所得間에는密接한關聯을期待할 수 없다고 하였다. 그리고 그는 또時間當賃金과家族의生活水準사이의連繫는關聯이 멀 뿐 아니라不明確하다고 한 뒤最低賃金이雇傭量, 收入者의數, 非賃金所得, 家族數 또는 다른 많은要因에 따라 달라지지 않는다면雇傭狀態에 머물게 되는 사람들에게 대해서조차도貧困에對處하는不適切한手段이 되어버릴 것이라고 하고 그러나萬若最低賃金이 이들 모든要因에 따라變動한다면 그것은 또當지도 않는手段이 될 것이라고 하였다.⁽²⁶⁾ 即 하나의制度로서一律的인適用을前提로 하는最低賃金制는所得의增大와生活水準의向上을 통한貧困의除去에有用한手段이 될 수 없다는 것이다.

그러나 이러한 Stigler의主張은前記美國의公正勞動基準法(FLSA)에서 얻은經驗에서亦是反證되었다. Stigler는時間當賃金과家族所得乃至生活水準과의 사이에密接한關聯이 없다고提示한論據에서例外的인事實을, 또는不一致의可能性을 지나치게強調하였으며蓋然性を無視하였기 때문에 그와 같은否定的인結論에到達한 것 같다. Blum도 Stigler의勞動者收入과生産量에 대한結論은 틀렸다고指摘하고 있다. 이렇게 볼 때最低賃金制度는勞動者의所得 및生活水準向上과貧困의除去에寄與한다고 할 수 있다.

(26) George J. Stigler, *Ibid.*, pp. 131-2.

7. 良質勞動力 確保

低賃金과 劣惡한 勞動條件이 世代를 통한 健全한 勞動力의 成長維持에 나쁜 영향을 미치는 너무나 明白하다. 따라서 最低賃金制度의 實施는 同制度가 實施되는 部門에 있어서라도 良質의 勞動力을 確保한다는 效果를 가진다.

8. 其 他

最低賃金制度는 以上에서 考察한 要因外에도 다음과 같은 몇가지 要因에 대한 效果를 期待할 수 있다.

첫째는 新技術의 導入으로서 Stigler가 指摘하고 있는 바와 같이 過去에는 利益이 되지 못하던 技術이 이제는 勞動費用의 增加로 말미암아 利益이 되게 된다는 것이다.

둘째는 企業의 近代化가 促進된다는 것인데 企業家들이 無氣力狀態로부터 衝擊을 받아 以前부터 有益하던 技術을 採擇하거나 새로운 技術을 開發하려고 하며 經營의 合理化, 生産性向上 등을 刺戟한다는 것이다.

셋째로는 有效需要를 增大시킨다는 것이다. Bloom이 「最低賃金立法은 總有效需要를 增加시킬 것이기 때문에 經濟에 有益할 것이라는 政府의 생각은 大部分의 聯邦賃金法令이 景氣回復措施處로서 考察되었다는 事實로서 알 수 있다」⁽²⁷⁾고 한데서도 알 수 있듯이 最低賃金制로 賃金이 改善되면 一般的으로 勞動者의 消費性向은 높기 때문에 有效需要가 喚起될 것으로 期待된다.

넷째로는 勞動運動에 대한 效果로서 最低賃金制度가 勞動組合의 組織率提高에 寄與할 可能性이 있을 뿐 아니라 從來 企業單位 또는 熟練者組合單位 乃至 產業別勞組를 바탕으로 勞賃引上運動을 벌이던 것이 全國全產業 統一의, 또는 不熟練勞動者의 賃金引上要求도 包含하는 등의 一聯의 勞動運動에서의 向上이 期待될 수 있다.

VI. 結 語

지금까지 우리는 最低賃金制度란 것이 어떠한 背景에서 生成되었으며 그것의 限界는 어디까지이며 또한 그 內容과 그것을 통한 效果 乃至 影響등은 어떠한가를 考察하였다. 그리고 특히 그 效果를 본 바에 의하면 最低賃金制의 實施는 지나친 低賃金을 相當히 改善할 수 있으며 公正競爭의 確保나 良質勞動力의 確保, 企業經營의 合理化에 多少라도 이나지하고, 한편 그것이 雇傭量이나 生産量 또는 價格에 주는 影響도 크게 否定的인 것은 아님을 알 수 있었다.

(27) Bloom and Northrup, *Ibid.*, p. 536.

따라서 새삼 우리나라의賃金水準이 흔히 말하는 바와 같이 美國의 32분의 1 또는 日本의 9분의 1에 불과하다던지 最近 急増하고 있는 勞使紛糾의 80%以上이 賃金引上의 要求라는 것을 반복할 必要없이도 우리나라의 低賃金은 이미 더 以上 放置할 수 없는 經濟政策的인 問題로 되고 있으므로 最低賃金制度의 早速한 實現이 所望스럽다고 하지 않을 수 없다.

그러나 最低賃金制度는 事實은 그 實施가 가장 어려운 것이며 한편으로는 低農產物價格政策下에서 農業의 資本制的 發展의 停滯로 老대한 相對的 過剩人口의 壓力이 加重되고 있고 다른 한편으로는 勞動運動의 極甚한 不振狀態를 바탕으로 하는 우리나라와 같은 경우에는 實施의 問題는 더욱 深刻한 困難을 隨伴한다. 이러한 實施의 問題에 대하여는 ILO의 文書에서도 「아시아諸國에 있어서 最低賃金制度의 가장 困難한 面은 實施이다. 實施의 問題는 基本的으로는 一般公衆의 態度의 問題이다. 많은 아시아諸國이 直面하고 있는 問題는 무엇보다도 適切한 訓練을 가진 監督官의 不足이다. 最低賃金規制가 農業, 農村産業이나 零細産業에 擴大될 때 이들 經濟部門에 小生産單位가 많은 것을 考慮하면 實施의 困難은 數倍로 된다」⁽²⁸⁾고 하였다.

끝으로 結語에 代身하여 最低賃金制度의 實施에 있어서 特히 考慮되어야할 點을 들면 다음과 같다.

첫째로 最低賃金制度의 實施에 있어서는 政府 또는 使用者團體나 勞動組合에 있어서나 ILO의 條約 또는 勸告에서 規定하고 있는 平等의 原則을 最大限 살려야 한다.

둘째로는 最低賃金의 適用範圍는 全勞動者에 미치는 것으로 하고 또한 最低賃金에 差別을 두지 않고 全國全産業에 均一的인 것이 되도록 해야 한다.

셋째로는 最低賃金의 水準은 過去의 지나친 低賃金을 크게 改善하는 것이 되도록 充分히 높게 決定되어야 하며 이더까지나 生活賃金原則에 의거하여 生計費를 決定의 基準으로 해야할 것이다. 그리고 生計費의 計算方式은 프랑스에서 施行中인 것과 같은 勞動力の 再生産에 必要한 消費物資 및 서비스를 理論的으로 決定하고 그것을 確保하는 것으로 하도록 해야 한다.

筆者: 서울大學校 商科大學
韓國經濟研究所補助研究員
서울大學校 商科大學助教

(28) I.L.O., *Problems of Wage Policy in Asian Countries*, pp. 131—2.