

最低賃金制의 經濟的 分析*

—韓國的 모델에의 接近—

裴 茂 基**

目 次	
I. 問題의 提起	IV. 其他考慮事項
II. 產業(業種)別, 職種別 및 地域別 最低賃金의 隔差	1. 決定方式 및 決定機構의 問題
III. 最低賃金制의 實施와 雇傭減少 問題	2. 勞動所得의 構造改善, 貧困解消와의 關聯
1. 單一最低賃金 全勞動者適用의 경우	3. 最低賃金의 物價, 生産性등과의 連動制 問題
2. 單一最低賃金 部分適用의 경우	V. 結 語
3. 複數最低賃金 部分適用의 경우	附 錄
4. 異種勞動에 대한 差別的 影響의 問題	

I. 問題의 提起

韓國에서 最低賃金制度에 대한 論議가 시작된지도 相當한 時間이 경과되었다. 그 동안 勞動組合側이나 學界의 支配的인 見解는 最低賃金制를 조속히 施行해야 된다는 것이었고 政策擔當者로서의 政府의 立場은 時機尙早論이었다. 企業家側은 國際競爭力의 弱화, 企業의 支拂能力不足, 過剩雇傭등의 理由에서 이에 대하여 消極的이거나 反對하는 立場을 取하고 있다. 이와 같이 各界의 見解가 엇갈리는 理由에는 勞·使의 경우와 같이 利害의 相衝에서 오는 面도 없지 않겠으나 그 보다 더 最低賃金制의 經濟的 效果에 대한 理解의 不足 또는 評價가 다른 것에서 오는 面도 적지 않을 것으로 보인다. 지금까지의 最低賃金制에 대한 分析은 주로 最低賃金制의 一般의 效果, 適用範圍, 決定方式 및 決定機構의 一般論에 置重되어 왔다. 그리고 最低賃金制度를 法으로 施行할 경우 마지 賃金問題의 相當한 部分이 解決이 될 수 있는 것처럼 結論짓기도 하였다. 이와 같은 勞動者側의 지나친 期待와 使用者

* 이 論文을 끝까지 읽고 많은 批評과 助言을 해 주신 朴在潤 教授와 서울大學校 經濟研究所 研究員 合同세미나에서 적절한 指摘을 해 주신 教授님들께 謝意를 表하는 바임. 아직도 남아 있는 未治한 점과 誤謬는 오로지 筆者의 責任임. 이 論文은 1975年度 文敎部 研究費의 支援을 받았음.

** 本研究所 研究員, 서울大學校 經濟學科 專任講師

側의 지나친 壓迫感이 現在까지와 같은 勞使間의 力關係下에서 最低賃金制의 實施에 制動을 걸어온 것이 아닌지도 모르겠다. 우리가 韓國의 모델에의 接近을 염두에 두면서 最低賃金制의 經濟的 分析을 試圖하는 意義는 바로 叙上의 昏迷에서 벗어나는데 一助가 되기 위함이다.

經濟社會의 發展과 함께 勞動問題는 새롭게 擡頭되기도 하고 또한 그 問題들이 調整 또는 解決되기도 한다. 그런데 그러한 勞動問題의 調整 또는 解決은 크게 보아 勞動에 대한 需要와 그 供給의 諸條件의 基盤위에서 있는 勞動市場의 自動調節的 機能에 의하여 이루어지기도 하고, 혹은 勞動組合, 企業家聯合 및 政府의 三者에 의하여 이루어지는 市場 機構外的인 制度(institution)에 의하여 이루어지기도 한다. 그런데 이 市場의 힘(market power)과 制度의 裝置(institutional apparatus)는 一般的으로는 相互 補完的이라고 해야 할 것이다. 勞動에 대한 需要와 그 供給에 대한 客觀的인 조건을 무시하고 지나치게 높은 또는 낮은 賃金이나 기타 勞動條件을 要求하는 制度의 裝置는 그 實效를 거두기가 어렵다. 또한 가령 制度的 措置의 必要와 效果가 있다 하더라도 그 運用에 柔軟性이 없고 制度設定 當時의 前提를 달성하는 것이 곤란하면 여러가지 바람직하지 못한 副作用이 發生할 可能性 조차 있다. 最低賃金制의 경우를 例로 하더라도 勞使間의 勢力均衡에 있어서 使用者側이 劣등히 優位에 있고 政策當局으로서의 政府의 調整이 또한 그러한 勢力不均衡의 匡正에 크게 기여하지 못하고 있는 經濟社會에서 最低賃金を 立法에 의하여 決定한다고 할 때 定期的인 法改正등의 補完作業이 어찌 못할 경우 인플레이가 상당한 정도로 昂進되고 있는 곳에서는 最低賃金制의 效果가 크게 減殺되거나 심지어는 低賃金を 固着시키는 結果를 가져올 수도 있을 것이다.

最低賃金制에 대한 經濟的 分析을 주로 韓國의 모델을 염두에 두고 행할 때, 첫째 고려되어야 하는 것이 產業別, 職種別, 規模別 및 地域別 最低賃金の 隔差問題이다. 이것은 最低賃金を 全國全產業 一律的인 것으로 할 것이냐 아니던 最低賃金에 隔차를 둘 것이냐의 問題인데 本稿에서는 隔차를 둘 것이냐의 問題와 隔차를 둘 때의 前提條件이 무엇인가를 考察코자 한다. 둘째는 雇傭減少의 問題인데 여기서는 適用部門에 있어서 全產業에 適用할 때와 部分的으로 適用할 때의 差異, 要素集約도가 다른 產業部門間의 適用 또는 非適用, 그리고 差等最低賃金の 適用등의 問題, 最低賃金制가 相異한 勞動者集團에 각각 相異하게 미치는 영향등에 대하여 考察한다. 셋째는 最低賃金制度 實施에 있어서의 기타의 考慮事項들로서 우선 最低賃金制의 決定方式과 決定機構의 問題가 있다. 다음에는 最低賃金制와 勞動所得의 向上, 貧困解消와의 關聯의 問題이다. 여기서는 韓國의 경우 最低賃金制의 實施가 이 問題에 대하여 과연 어떠한 關聯을 가질 것인가를 검토코자 한다. 끝으로 補完的 措置로서 最低賃

金制가 實施되었다고 할 때 그것이 物價나 生産性的의 上昇과 함께 그 効力이 減退하는 것이므로 그것이 進行되는 經過를 검토하고 그에 대한 有効한 補完策을 고려했고 보고자 한다.

最低賃金制를 오래 전부터 實施하고 있는 先進産業社會에서의 最低賃金制에 대한 諸般效果의 實證的 研究結果는 비록 韓國經濟와 그 構造的인 背景을 상당히 달리하는 경우의 것이라 할지라도 最低賃金制의 實施를 앞두고 있는 우리들에게는 많은 示唆를 준다. 지금까지의 先進國의 경우 最低賃金制가 雇傭을 減少시킨 것은 許多하게 指摘되었다. 이 점 그 程度의 차이는 있을지 모르나 韓國의 경우에도 적어도 그 方向만은 같을 것으로 보인다. 특히 最低賃金制는 전체 勞動者 가운데서 年少者, 婦女子, 高齡者 등 勞動市場에서 主된 勞動供給者(primary worker)라기 보다 副次的 勞動(供給)者(secondary worker)라고 할 수 있는 集團에게 더욱 不利하게 作用한 것이 實證的인 研究結果 많이 지적되어 왔다. 不利하게 作用하였다 함은 그 雇傭量이 減少되었을 뿐 아니라(따라서 그들 集團의 失業率의 增加), 最低賃金制가 이들 勞動者集團에 대하여 景氣變動에 더욱 敏感하게 支配되도록 職業의 安定性을 弱화시킨 점, 最低賃金制의 影響을 가장 민감하게 받을 低賃金産業에서는 賃金이 낮을수록 非勞動生産要素에의 代替가 컸던 점, 또한 最低賃金制의 實施 또는 그 賃金率의 引上이 小企業 또는 限界企業에 가장 타격을 많이 준 것도 單獨所有會社, 合資會社 등의 企業形態의 比重이 크게 減少한 점등을 통하여 밝혀졌다. 또한 最低賃金制의 適用, 非適用別 産業의 區分과 그들의 勞動集約度의 差異등을 고려했던 兩部門의 雇傭, 賃金效果 등등이 實證的으로 研究되어 왔다. 이러한 諸般 研究結果는 韓國의 경우에도 명백히 커다란 도움을 줄 것이 틀림없다.

따라서 先進諸國의 最低賃金制 實施에 따르는 諸般效果에 대한 研究結果를 參考하고 韓國의 經濟構造, 勞動市場事情, 勞動關係, 諸般 制度的 側面을 고려했던 最低賃金制度的 經濟的 分析을 행하고자 한다.

II. 産業(業種)別, 職種別 및 地域別 最低賃金の 隔差

最低賃金制의 制度的 決定에 앞서서 解明되어야 하는 문제 중의 하나가 바로 産業(業種)別 職種別, 地域別 또는 規模別로 서로 水準이 다른 最低賃金を 定할 것이냐 아니면 全國全産業 一律의 最低賃金を 定할 것이냐의 問題이다. 全國全産業 一律의 最低賃金은 만약 最低賃金이 勞動者의 最低生存費라든지 혹은 그 이상의 生計費와 같이 賃金水準에 대한 需要側의 事情만이 고려되어야 할 要素라면 적어도 最低賃金制라는 것이 지나친 低賃金を 是正하고 원활한 勞動力의 再生産을 確保해야 한다는 理想論에서 볼 때 妥當性을 가진다고도 할 수 있

다. 그러나 最低賃金制度란 그렇게 勞動者의 需要側 事情만으로 決定되는 것은 아니며 文字 그대로의 全國全産業 一律的인 制度는 그 예를 찾아보기 어렵다. 日本의 경우를 보더라도 日本의 勞動組合聯合體중 全日本勞動總同盟(소위 同盟)은 全國全産業 一律的 最低賃金制를 要求하지 않고 勞動協約의 擴張適用 方式과 最低賃金審議會 方式을⁽¹⁾ 주장하고 있으며 단지 日本勞動組合總評議會(소위 總評)만이 全國全産業 一律的 最低賃金を 주장하고 있다.⁽²⁾

最低賃金制의 決定에 있어서 勞動者側의 要求만이 唯一한 고려사항이 아닌 이상 자연히 위에 제기된 最低賃金の 隔差문제는 韓國經濟의 構造的 特質과 관련지워 생각지 않을 수 없게 된다. 韓國經濟는 흔히 지적되는 바와 같이 二重構造를 하나의 特徵으로 한다. 二重構造는 都市를 背景으로 하는 工業과 農村을 背景으로하는 農業間의 二重性, 工業內部에 있어서도 規模를 달리하는 大企業과 中小企業間의 二重性, 또는 重化學工業과 輕工業間의 二重性 등을 그 內容으로 한다. 이와 같은 二重性의 根底에는 前近代的 諸要素와 近代的 要素와의 對立, 生産性的 隔差등이 存在한다. 물론 最低賃金制의 論議에 있어서 現存하는 二重構造를 지나치게 強調한다는 것이 二重構造를 固定事實로 永續化시킬 것이라는 批判을 받을 可能性이 없는 바가 아니다. 그러나 앞서 「I. 問題의 提起」에서도 言及한 바와 같이 勞動의 需要와 供給에 관련되는 諸條件으로 決定되는 勞動市場의 힘, 보다 具體的으로 賃金問題와 관련하여서는 産業, 職種 또는 地域間에 賃金隔差가 存在하도록 作用하고 있는 힘을 無視할 수는 없는 것이다. 그와 같은 賃金隔差를 市場諸力 以外の 어떤 힘의 差같은 것에서만 求하기는 대단히 어렵다.

韓國 勞動者의 賃金水準은 附錄의 表一~表五등에 나타나 있는 바와 같이 産業(業種)別, 職種別, 企業規模別, 地域別로 相當한 隔差가 存在한다. 따라서 이러한 諸般隔差를 前提로 하고 以下에서 韓國의 事情에 맞는 最低賃金制에 대한 模型을 고찰하여 보고자 한다.

우선 單純化를 위하여 다음과 같이 假定한다. 어떤 國民經濟에 두개의 部門 I_1 과 I_2 만이 存在한다. 그리고 이 I_1 과 I_2 는 비록 서로 다른 財貨를 生産하지만 다 같이 그들의 勞動者중 一定한 非熟練勞動者 L_1 과 L_2 를 雇傭한다. 그런데 政府에서 最低賃金制의 實施를 決

(1) 最低賃金制度의 決定方式과 決定機構에 대하여는 拙稿, 「最低賃金制度에 관한 一考察」, 經濟論集, 第8卷 第3號 (1969年 9月)參照.

(2) 日本勞動組合總評議會는 全國全産業 一律的인 最低賃金を 主張하기는 하나 그 內容을 보면 그와 같은 全國全産業 一律的인 最低賃金を 基盤으로하고 그 위에서 勞使協約에 의하여 더 높은 賃金を 定해야 한다고 하여 결국은 最低賃金を 생각하는 水準이 다를 뿐 끝까지 文字 그대로의 全國全産業 一律的인 最低賃金を 要求한다고는 보기 어렵다.

定하는 最低賃金制의 目的이 이들 두 部門에 雇傭되어 있는 非熟練勞働者⁽³⁾들이 받는 純賃金總額을 極大化하는 것이라고 假定한다. 最低賃金制의 一次的인 目的이 低賃金 勞働者의 賃金水準을 向上시키는 데에 있고, 그때 거의 대부분의 경우 약간의 雇傭減少도 不可避한 것이므로 이러한 假定은 결코 無理한 것은 아닐 것이다. 以上과 같이 假定할 때 政府가 取할 最低賃金에 대한 行態는 바로 두 가지의 分離可能한 製品販賣市場에 臨하는 獨占者의 行態와 類似하다고 할 수 있다. 즉 政府는 두 部門에 대하여 볼 때 두 部門의 區分에 따라 두 市場의 識別, 區分, 分離가 可能하고 法의 決定 如何에 따라 두 市場(두 部門)에서 서로 相異한 行動을 決定할 수 있고 또한 그것을 強制할 수 있기 때문이다. 다만 獨占者의 價格差別化 政策과의 差異點이란 政府의 最低賃金決定의 경우에는 그 利益이 직접 政府에 歸屬되지 않고 最低賃金의 適用對象이 되는 雇傭中の 勞働者에게 돌아가는 것 뿐이다. 그러나 이것은 政府의 當初의 目的에 바로 合致되는 것으로 하등 문제될 바 없다.

이제 政府의 目標은 I_1, I_2 兩部門에 就業中인 非熟練勞働者 L_1, L_2 에 대하여 純賃金總額을 極大化하도록 兩部門의 雇傭量을 定하는 것이다. 이때 물론 政府는 獨占者의 位置에 있으므로 政府가 直面하는 勞動需要曲線은 右下向하며, 따라서 均衡數量(雇傭量)이 決定되면 價格(最低賃金)은 저절로 決定되게 된다. I_1 部門에서의 賃金率을 w_1, I_2 部門에서의 그것을 w_2 라고 I_1, I_2 에서의 勞動供給에 따르는 總費用을 $TC(L_1), TC(L_2)$ 라하면 兩產業部門에서의 純賃金總額 Π 는 (1)式과 같이 쓸 수 있다.

$$\Pi = w_1 L_1 + w_2 L_2 - TC(L_1) - TC(L_2) \dots\dots\dots(1)$$

그런데 賃金率 w_1 과 w_2 에 대하여 다음과 같은 (2), (3)式이 成立한다고 假定한다.

$$w_1 = f(P_1, B_1, R_1) \dots\dots\dots(2)$$

$$w_2 = g(P_2, B_2, R_2) \dots\dots\dots(3)$$

- $P_i = i$ 部門에서의 企業의 追加支拂能力,
- $B_i = i$ 部門에서의 勞働者(勞動組合)의 追加賃金交渉能力,
- $R_i = i$ 部門에서의 企業의 雇傭費用

但, $i=1, 2$.

그리고 이들 P_i, B_i, R_i 는 또한 非熟練勞働者數 L_i 의 函數이기도 하다고 假定한다. 위의 (1), (2), (3)式으로 부터 (1)式을 다음과 같이 다시 쓸 수 있다.

$$\Pi = f(P_1, B_1, R_1)L_1 + g(P_2, B_2, R_2)L_2 - TC(L_1) - TC(L_2) \dots\dots(4)$$

(3) 最低賃金制의 主要 對象者는 技術水準이 낮거나 거의 全無한 勞働者가 大部分인 것임. 그러므로 여기서 편의상 非熟練勞働者로 指稱하였지만 內容은 실제 最低賃金制를 實施할 경우의 主對象勞働者 階層인.

그리고 政府가 最低賃金制를 통하여 非熟練勞動者의 純賃金總額을 極大化하는 必要條件은 $\frac{\partial \Pi}{\partial L_1} = 0, \frac{\partial \Pi}{\partial L_2} = 0$ 이다. 즉 다음의 (5), (6)式과 같다.

$$\frac{\partial \Pi}{\partial L_1} = w_1^* + L_1 \left\{ \frac{\partial w_1^*}{\partial P_1} \frac{\partial P_1}{\partial L_1} + \frac{\partial w_1^*}{\partial B_1} \frac{\partial B_1}{\partial L_1} + \frac{\partial w_1^*}{\partial R_1} \frac{\partial R_1}{\partial L_1} \right\} - MC(L_1) = 0 \dots\dots\dots(5)$$

$$\frac{\partial \Pi}{\partial L_2} = w_2^* + L_2 \left\{ \frac{\partial w_2^*}{\partial P_2} \frac{\partial P_2}{\partial L_2} + \frac{\partial w_2^*}{\partial B_2} \frac{\partial B_2}{\partial L_2} + \frac{\partial w_2^*}{\partial R_2} \frac{\partial R_2}{\partial L_2} \right\} - MC(L_2) = 0 \dots\dots\dots(6)$$

(5), (6)式에서 w_1 과 w_2 에 별表(*)를 붙인 것은 그것이 各部門에서의 最低賃金임을 表示하기 위함이다. (5), (6)式으로부터 (7), (8)式을 얻을 수 있다.

$$w_1^* \left(1 + \frac{L_1}{w_1^*} \frac{\partial w_1^*}{\partial P_1} \frac{\partial P_1}{\partial L_1} + \frac{L_1}{w_1^*} \frac{\partial w_1^*}{\partial B_1} \frac{\partial B_1}{\partial L_1} + \frac{L_1}{w_1^*} \frac{\partial w_1^*}{\partial R_1} \frac{\partial R_1}{\partial L_1} \right) = MC(L_1) \dots\dots\dots(7)$$

$$w_2^* \left(1 + \frac{L_2}{w_2^*} \frac{\partial w_2^*}{\partial P_2} \frac{\partial P_2}{\partial L_2} + \frac{L_2}{w_2^*} \frac{\partial w_2^*}{\partial B_2} \frac{\partial B_2}{\partial L_2} + \frac{L_2}{w_2^*} \frac{\partial w_2^*}{\partial R_2} \frac{\partial R_2}{\partial L_2} \right) = MC(L_2) \dots\dots\dots(8)$$

이들 (7), (8)式을 다시 정리하여 彈力性으로 바꾸면 각각 다음의 (9), (10)式으로 된다.

$$w_1^* \left\{ 1 - \left(\frac{1}{\eta_{L_1 P_1} (+)} \eta_{P_1 w_1^* (-)} + \frac{1}{\eta_{L_1 B_1} (+)} \eta_{B_1 w_1^* (-)} - \frac{1}{\eta_{L_1 R_1} (-)} \eta_{R_1 w_1^* (-)} \right) \right\} = MC(L_1) \dots\dots\dots(9)$$

$$w_2^* \left\{ 1 - \left(\frac{1}{\eta_{L_2 P_2} (+)} \eta_{P_2 w_2^* (-)} + \frac{1}{\eta_{L_2 B_2} (+)} \eta_{B_2 w_2^* (-)} - \frac{1}{\eta_{L_2 R_2} (-)} \eta_{R_2 w_2^* (-)} \right) \right\} = MC(L_2) \dots\dots\dots(10)$$

但, $\eta_{X_i Y_i} = \frac{Y_i}{X_i} \frac{\partial X_i}{\partial Y_i}$, X_i, Y_i 는 L_i, P_i, B_i, w_i^* 임. 그리고 (9), (10)式에 이미 表示한 바와 같이 $\eta_{L_i P_i} > 0, \eta_{P_i w_i^*} < 0, \eta_{L_i B_i} > 0, \eta_{B_i w_i^*} < 0, \eta_{L_i R_i} < 0, \eta_{R_i w_i^*} < 0$ 로 假定하였다.

그런데 兩部門에서의 非熟練勞動 供給의 限界費用은 거의 같을 것으로 보고 $MC(L_1) = MC(L_2)$ 라고 假定하면 (9), (10)式은 다음의 (11)式과 같이 表示할 수 있다.

$$w_1^* \left\{ 1 - \left(\frac{1}{\alpha_{P_1}} + \frac{1}{\alpha_{B_1}} - \frac{1}{\alpha_{R_1}} \right) \right\} = w_2^* \left\{ 1 - \left(\frac{1}{\alpha_{P_2}} + \frac{1}{\alpha_{B_2}} - \frac{1}{\alpha_{R_2}} \right) \right\} \dots\dots\dots(11)$$

但, $\alpha_{P_i} = \eta_{L_i P_i} \eta_{P_i w_i^*} \dots\dots\dots(12)$

$\alpha_{B_i} = \eta_{L_i B_i} \eta_{B_i w_i^*} \dots\dots\dots(13)$

$\alpha_{R_i} = \eta_{L_i R_i} \eta_{R_i w_i^*} \dots\dots\dots(14)$

($i=1, 2$)

(11)式에 의하면 만약 $\left(\frac{1}{\alpha_{P_1}} + \frac{1}{\alpha_{B_1}} - \frac{1}{\alpha_{R_1}} \right) > \left(\frac{1}{\alpha_{P_2}} + \frac{1}{\alpha_{B_2}} - \frac{1}{\alpha_{R_2}} \right)$ 이면 $w_1^* > w_2^*$ 이어야 한다는 것이다. 卽 그 仔細한 內容은 곧 說明할 것이지만 最低賃金이 決定될 경우 그것이 企業家의 追加支拂能力의 變動을 통하여 勞動需要의 減少로 나타나는 것을 表示한 α_{P_i} 를 예로 든다면 다른 條件이 一定할때 (가령 $\alpha_{B_1} = \alpha_{B_2}, \alpha_{R_1} = \alpha_{R_2}$), 만약에 $\alpha_{P_1} > \alpha_{P_2}$ 이면

$w_1^* < w_2^*$ 이어야 한다는 것이다. 이 결과가 바로 위에서 주어진 假定下에서 政府의 最低賃金決定에 대한 行動原理를 말해 주는 것이다. 따라서 最低賃金の 隔差에 대한 理論模型의 하나라고 할 수 있다⁽⁴⁾.

위의 結果를 吟味하여 보면 다음과 같다. 첫째 (12), (13), (14)式에 나타난 諸彈力性에 대한 解釋을 보자. α_P 로 表示된 두가지 彈力性中 後者인 $\eta_{P_{iwi}}^*$ 는 最低賃金制에 依한 賃金引上이 企業의 追加支拂能力에 미치는 效果이다. 여기서 企業의 追加支拂能力이란 어떤 特定 雇傭量에서의 勞動의 限界生産物價値(VMP_L)와 賃金과의 差額을 말한다. 앞에서 $\eta_{P_{iwi}}^*$ 는 負의 값을 가지는 것으로 假定하였다. 卽 賃金이 引上될 수록 企業의 追加支拂能力은 減少한다는 것이다. α_P 를 구성하는 前者의 彈力性 $\eta_{L_i P_i}$ 는 追加支拂能力의 勞動者需要에 대한 彈力性으로서 이것은 正으로 假定되어 α_P 는 全體的으로 負로 나타났다. 이것은 最低賃金制의 導入 또는 既存 最低賃金の 引上時에 勞動에 대한 需要가 減少하는 것의 全部가운데서 企業家の 追加支拂能力의 變動에 緣由하는 減少分을 나타낸다고 할 수 있다.

다음 α_{B_i} 로 表現된 두가지 彈力性中 後者인 $\eta_{B_{iwi}}^*$ 는 賃金變動이 勞動者(또는 勞動組合)의 賃金에 대한 追加交渉能力에 미치는 效果로서 負로 假定되었다. 勞動者(또는 勞動組合)의 追加交渉能力 또는 企業家에 대한 影響力 내지 壓力은 最低賃金制에 의하여 賃金이 上昇되면 勞動者側의 要求의 一部를 充足시켜주는 결과 弱화된 것이라는 根據 위에서 그 값이 負로 假定되었다. 다음 α_{B_i} 中 前者인 $\eta_{L_i B_i}$ 는 追加交渉能力이 勞動需要에 미치는 效果이다. 勞動組合은 항상 그의 組合員中 雇傭된 狀態로 있는 勞動者數를 擴大코자 한다. 따라서 交渉能力이 클수록 企業家の 勞動者에 대한 需要도 커진다고 보고 이 $\eta_{L_i B_i}$ 彈力性은 正의 값을 가진다고 假定하였다.

세번째인 α_{R_i} 는 最低賃金制 때문에 引上된 賃金率과 雇傭量變動과의 관계에 있어서 勞動者에 대한 雇傭費用(recruiting and hiring costs)의 變化에서 오는 勞動需要의 變動效果를 나타낸다. 最近의 勞動經濟理論 발전의 결과 企業의 勞動需要決定에 있어서 雇傭費用의 大小에 企業家가 相當히 敏感하게 反應하는 것이 밝혀졌다. 雇傭費用은 企業家가 直面하는 勞動의 供給事情에 따라 달라진다. 雇傭費用은 또한 賃金率을 引上시키면 減少하는 데 그 理由는 同一한 資格의 同數의 勞動者들의 志願을 받아 雇傭시킴에 있어서 求人費用을 높이는 대신 賃金率의 引上也 求人의 다른 한 方法이기 때문이다. 따라서 우리는 賃金率을 引上시키면 雇傭費用이 減少하는 것으로 假定하여 $\eta_{R_{iwi}}^*$ 를 負의 값을 가지는 彈力性으로 假定하였다. 그 뿐 아니라 뒤에 說明하는 바와 같이 勞動供給事情이 逼迫한 곳에서는 $\eta_{R_{iwi}}^*$ 가

(4) 지금까지 先進產業社會에서의 最低賃金制에 대한 研究는 施行結果를 土臺로 한 最低賃金制의 各種效果에 대한 實證的 研究가 대부분이었다.

더욱 크다고 假定하였다. 다음에 α_{R_i} 中 前者인 $\eta_{L_i R_i}$ 는 雇傭費用 上昇이 勞動需要의 減退로 나타나는 效果로서 負의 값을 가지는 것으로 假定하였다.

따라서 모델의 結論이라고 할 수 있는 (11)式을 다음과 같이 表現할 수 있다. 卽 最低賃金制를 새로이 施行하거나 혹은 既存 制度에서 最低賃金率을 引上시킬 때 만약 어떤 部門에서 賃金率引上의 結果,

1. 追加支拂能力의 變動(減少)에 基因하는 勞動需要變動(減退)의 效果가 크면 棼수록 最低賃金은 낮아야 한다,
2. 追加交涉能力의 變動(減少)에 基因하는 勞動需要變動(減退)이 크면 棼수록 最低賃金은 낮아야 한다,
3. 雇傭費用의 變動(減少)에 基因하는 勞動需要의 變動(增加)이 적으면 棼수록 最低賃金은 낮아야 한다.

지금까지 便宜上 I_1, I_2 의 두 部門을 想定하여 論議를 展開하여 왔지만 이들 I_1, I_2 는 그것이 産業, 職種, 企業規模 또는 地域을 달리하는 두 개의 다른 部門이라고 보아도 하등 지금까지의 結論에 影響을 미치지 않을 것이다.

最低賃金制에 의한 賃金率 引上의 세가지 다른 經路를 통한 勞動需要 變動效果中 첫번째인 追加支拂能力의 變動(減少)에 基因하는 勞動需要變動(減少)의 問題를 다시 具體的으로 그 內容을 檢討해 본다면 다음의 몇가지를 지적할 수가 있겠다. 첫째 企業의 追加支拂能力은 新古典派的인 限界生産力說에 의존할 때 다음과 같다. 즉 企業의 最大 支拂可能限界는 바로 勞動의 限界價値生産物이 賃金率과 같아지도록 하는 것이다.

$$P \cdot MP_{L_i} = w_i \dots \dots \dots (15)$$

이다. 그러나 이 (15)式이 成立하는 것은 微視經濟學의 原論의인 世界에서이며, 現實的으로 $P \cdot MP_{L_i} > w_i$ 인 경우가 많다고 해야 할 것이다. 이러한 限界價値生産物이 賃金率을 超過하는 것을 Bloom은 “榨取” 또는 “收奪”(exploitation)이라고 불렀다.⁽⁵⁾ $P \cdot MP_{L_i} > w_i$ 일 때 最低賃金制가 實施되어 最低賃金 w_i^* 가 $w_i^* > w_i$ 되면 그때 $P \cdot MP_{L_i}$ 가 w_i 보다 얼마만큼 컸던가의 정도에 따라 雇傭減少에의 影響이 決定된다. 만약 $P \cdot MP_{L_i} > w_i$ 의 정도가 當初 매우 커서 $w_i^* > w_i$ 되더라도 企業家에게 아직도 相當정도의 $P \cdot MP_{L_i} > w_i^*$ 의 乖離가 있고 또한 企業家가 當初보다 그 乖離가 어느 정도 減少한 것을 許容한다면 雇傭의 減少效果는 전혀 없을 수도 있다. 그러나 最低賃金 w_i^* 때문에 $P \cdot MP_{L_i} < w_i^*$ 되었거나 여전히 $P \cdot MP_{L_i} > w_i^*$ 일지라도 그 乖離가 어느 정도 以上 좁혀지는 것을 企業家가 願치 않는다면 거기에는 必然的

(5) Gordon Bloom, "A Reconsideration of the Theory of Exploitation", *Q.J.E.*, Vol. 55 (May, 1941) 또는 Allan M. Carter, *Theory of Wages and Employment*, 1959, pp. 65-70 參照.

으로 雇傭減少가 뒤따를 것이다. 왜냐하면 P 가 短期的으로 不變이라고 하고 限界生産力 遞減을 前提로 한다면 $P \cdot MP_{Li}$ 中 雇傭의 減少만이 MP_{Li} 를 增加시켜 높아진 賃金率에 對應하여 企業家の 意圖하는 바로의 새로운 均衡으로 回復시켜 주기 때문이다. 물론 $P \cdot MP_{Li}$ 와 w_i 사이의 乖離가 없는 狀況下에서는 一定한 雇傭量위에서의 最低賃金制로 因한 賃金上昇은 곧 $P \cdot MP_{Li} < w_i^*$ 를 招來할 것이며 이 때는 곧 雇傭의 減少가 뒤따를 것이다. 둘째 企業家の 追加支拂能力은 대체로 그 生産性的 크기를 背景으로 하고 있다. 그러므로 이 α_{Pi} 는 最低賃金の 隔差問題에 있어서 그 生産性的 隔差를 나타내는 職種間, 企業規模間, 나아가서는 産業間의 最低賃金隔差의 當爲性을 說明하여 준다고 할 수 있다.

이에 대하여 賃金變動이 追加交渉能力의 變動을 經由하여 어떻게 勞動需要에 變動을 가져 오는가를 나타내는 α_{Bi} 는 서로 다른 部門間에 주로 서로 다른 團體交渉의 힘을 背景으로 하는 것이다. 그러므로 團體交渉의 힘의 隔差는 주로 産業間에 나타나므로 最低賃金制에 있어서 이 α_{Bi} 는 産業間의 最低賃金の 隔差를 說明하는데 寄與한다고 할 수 있을 것이다.

끝으로 α_{Ri} 는 賃金率引上이 雇傭費用의 增加를 通하여 勞動需要를 減少시키는 것으로서 위의 α_{Pi} , α_{Bi} 와는 다른 最低賃金の 隔差를 說明해 준다. 雇傭費用은 勞動의 供給條件이 다른 것이 需要者인 企業家에게 反影된 것이라고 할 수 있다. 어떤 두 部門에서 각각 直面하고 있는 勞動의 供給事情이 다를 때 그것은 주로 兩部門 企業家에게 雇傭費用이 다른 것으로 나타난다는 것이다. 그런데 이와 같이 勞動의 供給條件이 다른 것은 地域을 달리 하는 兩部門의 경우에 가장 그 可能性이 크다고 할 수 있다. 換言하면 같은 産業, 같은 職種 내지 企業規模라 할지라도 地域을 달리할 때 각각의 企業들이 直面하는 勞動供給 事情이 서로 다르며 그것이 서로 다른 雇傭費用으로 企業에 反影된다는 것이다. 따라서 이 α_{Ri} 는 地域間의 最低賃金の 隔差를 說明하는데 寄與한다고 말할 수 있다. α_{Ri} 를 構成하는 두개의 彈力性中 두 地域에서 다른 條件이 同一하도록 同一産業, 同種의 職種, 同一規模의 企業을 比較한다고 할 때 前者의 彈力性인 η_{LiRi} 即 雇傭費用 增加의 雇傭減少效果는 두 地域에서 큰 差異가 없다고 해도 無妨할 것이며 後者인 η_{Riwi}^* 즉 最低賃金の 雇傭費用에 대한 效果가 勞動供給 事情을 直接 反映하여 두 地域間에 비교적 차이가 클 것으로 期待된다.

두 地域에서 勞動供給 事情(勞動供給曲線의 모양)에 差異가 있을 때 供給事情이 逼迫한 地域의 供給曲線은 보다 非彈力的으로 될 것이며 이 때 企業家에게 미치는 賃金率上昇의 雇傭費用 減少效果는 더 클 것이다. 이에 反하여 勞動供給曲線이 彈力的인 곳(供給事情이 企業家에게 有利한 곳)에서는 賃金率上昇의 雇傭費用 減少效果는 오히려 더 작을 것이다. 즉 η_{Riwi}^* 와 供給의 彈力性과는 負의 相關關係를 가진다고 할 수 있다. 兩地域을 農村(1部門)

과 都市(2部門)로 區分할 때 農村이 都市에 比하여 非熟練勞動者의 供給事情이 더욱 彈力的이라면

$$\eta_{R1w1}^* < \eta_{R2w2}^* \dots\dots\dots (16)$$

로 된다. 이때 만약

$$\eta_{L1R1} \cong \eta_{L2R2} \dots\dots\dots (17)$$

이라면 결국

$$\alpha_{R1} < \alpha_{R2} \dots\dots\dots (18)$$

로 된다. 따라서 α_{Pi} , α_{Bi} 가 兩地域에서 만약 같다고 하면 결국 (19)式이 成立된다.

$$w_1^* \left[\left(1 + \frac{1}{\alpha_{R1}} \right) - \left(\frac{1}{\alpha_{P1}} + \frac{1}{\alpha_{B1}} \right) \right] = w_2^* \left[\left(1 + \frac{1}{\alpha_{R2}} \right) - \left(\frac{1}{\alpha_{P1}} + \frac{1}{\alpha_{B1}} \right) \right] \dots\dots\dots (19)$$

(19)式에 의하면 만약 $\alpha_{R1} < \alpha_{R2}$ 이라면 $w_1^* < w_2^*$ 로 되어 農村地域의 最低賃금이 都市에 比하여 낮아야 됨을 알 수 있다.

그러므로 α_{Ri} 는 賃金率이 上昇할 때 勞動의 供給事情을 反影하여 雇傭費用이 두 部門에서 다르게 影響을 받고 그것이 勞動需要에 影響을 미치는 것으로서 이것이 地域間的 最低賃金隔差의 當爲性을 뒷받침해 준다고 해도 無妨할 것이다. 왜냐하면 앞에서 본 바와 같이 α_{Ri} 를 이루는 두 가지 彈力性中 특히 後者인 $\eta_{Riw_i}^*$ 는 賃金變動의 雇傭費用變動에 대한 效果를 나타내는 것으로서 그것이 地域的으로 다르게 나타날 可能性이 크기 때문이다.

따라서 (11)式으로 最終적으로 나타난 이 간단한 모델을 통하여 產業(業種)間, 職種間, 規模間 그리고 地域間에 隔差가 相當 정도 存在하는 經濟에 있어서는 最低賃金の 決定에 있어서 이들 隔差를 反映하여 隔差를 두는 것이 低賃金階層의 純賃金總額을 極大化한다는 政府의 目標에 符合되는 것이라는 結論을 얻게 되는 것이다. 여기서 물론 예컨대 α_{Bi} 가 兩部門에 差異가 없다든지 혹은 그 값이 대단히 작은 경우에는 그에 대한 고려는 自然히 無視되게 될 것이다. 또한 극단적으로 α_{Pi} , α_{Bi} , α_{Ri} 가 兩產業에서 差異가 없을 때에는 $w_1^* = w_2^*$ 로 最低賃金에 隔差를 둘 必要가 없게 될 것이다.

여기에 追加적으로 지적할 수 있는 것이 두 가지 있다. 그 첫째는 規模別 最低賃金の 隔差問題이다. 위의 간단한 모델을 통하여 企業間에 生産性的 隔差, 支拂能力의 隔差가 存在하는 한 最低賃金에 隔差를 두어야 되는 것임을 보았다. 企業의 規模의 差異에서 生産性이나 支拂能力의 隔差가 발생할 것은 當然하기 때문에 最低賃金を 規模別로 隔差를 두어야 되는 것도 理論上 可能하고 또한 妥當하다고 해야 할 것이다. 그러나 大企業에게 높은 最低賃金を 그리고 中小企業에 낮은 最低賃金を 適用하는 것은 ① 長期動態的으로 企業規模를 擴大시키도록 誘導하는 政策方向과 相馳될 可能性이 있고, 또한 ② 產業別, 職種別, 隔差를

두게 되면 規模의 差에서 오는 最低賃金の 隔差의 必要性을 相當정도 補充해 줄 것으로 期待되기 때문에 비록 위의 간단한 모델의 含蓄과는 다르지만 規模別 隔差는 政策的으로 考慮外에 두든지 아니면 적어도 最低賃金の 産業別, 職種別, 地域別 隔差와는 다른 次元에서 이를 考慮해야 될 것으로 생각된다.

둘째로 지적할 수 있는 것이 地域別 最低賃金 隔差의 問題이다. 위의 간단한 모델에서는 地域間에 最低賃金에 隔差를 두도록 考慮된 要因이 勞動市場의 勞動供給事情이었지만 거기에서 考慮되지 못한 것으로 ①都市와 農村間의(혹은 道別) 生計費의 差異라든가, ②農村部門의 發展을 促進시킬 機會를 提供하는 手段으로서, 또는 ③都市에로의 人口의 集中을 防止하고 都市의 過密現象 解消를 위해서도 地域間에 最低賃金隔差를 두는 것이 政策的으로 所望스러울 것이라는 점이다.⁽⁶⁾ 都市에로의 人口의 集中을 防止하고 都市의 過密現象을 解消하기 위하여 예컨대 農村의 最低賃金を 都市에 비하여 낮게 策定한다면 두 가지의 相反되는 效果가 물론 期待된다. 첫째는 企業의 立場에서 新産業의 農村에의 移轉의 誘因이 發生하는 점이다. 둘째는 都市部門의 相對的인 高賃金を 向하여 勞動이 移動하여 都市에서 人口集中과 過密化를 促進시키는 方向으로 作用한다는 점이 있다. 그러나 農村에서 都市로의 移動豫定인 勞動力에 대하여 볼 때 더 높은 不確實한 賃金率을 구하여 農村에서 都市로 移動하는 것보다는, 약간 낮더라도 獲得이 可能的한 農村에서의 就業을 할 可能性이 크고 또한 農村地域에서의 낮은 最低賃金は 企業家로 하여금 農村에의 産業立地를 誘發시킬 誘因이 틀림없이 存在할 것이므로 그 純效果는 都市人口 集中防止와 過密現象 解消에 이바지한다고 볼 수 있을 것이다.

III. 最低賃金制의 實施와 雇傭減少 問題

最低賃金制가 法으로 定해지고 有效하게 實施되면 例外的인 경우를⁽⁷⁾ 除外하고는 雇傭이 減少된다. 그런데 이 雇傭減少의 對象이나 內容이 勞動市場의 事情이나 最低賃金制의 適用範圍등이 다름에 따라 각각 달라진다. 以下에서는 몇 가지 다른 경우에 대하여 그 雇傭效果를 살펴 보고자 한다.

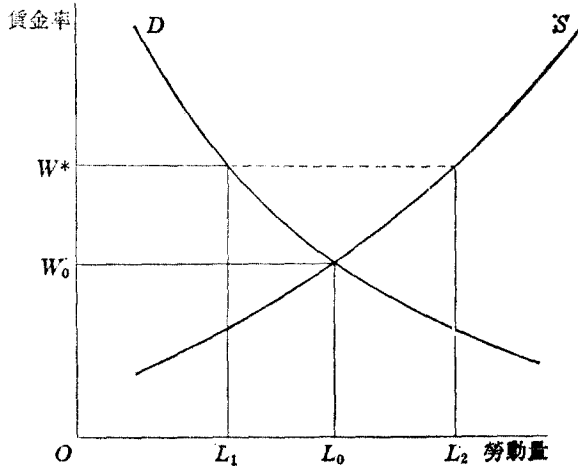
1. 單一最低賃金 全勞動者適用의 경우

이 경우는 사실상 대단히 單純化된 모델로서 적어도 最低賃金制度에 의하여 영향을 받을

(6) 地域社會의 發展과 最低賃金の 差別의 設定과의 關係에 대하여는 J.V. van Sickle, "Geographical Aspects of a Minimum Wage", *Harvard Business Review*, Spring 1946 參照.

(7) 例外的인 경우란 첫째 Stigler가 말한 企業主의 主導下의 賃金決定의 경우나 같은 내용이지만 Bloom이 擡取가 있는 狀態라고 한 限界價値生産성과 賃金과의 乖離가 극단적으로 큰 경우이거나, 둘째 뒤에 보는 바와 같이 需要獨占의 경우에 例外的으로 理論上 있을 수 있는 賃金增大→雇傭增大의 경우이다.

勞働者가 完全히 同質的인 것으로 看做되고 있으며 심지어는 農業部門에 대한 適用除外 같은 것도 없는 것으로 假定되고 있다. 이때는 一般的인 最低價格制의 경우와 完全히 같으며 <그림 1>에서 보는 바와 같이 첫째, 雇傭이 OL_0 에서 OL_1 으로 減少하고 둘째, 새로이 제정

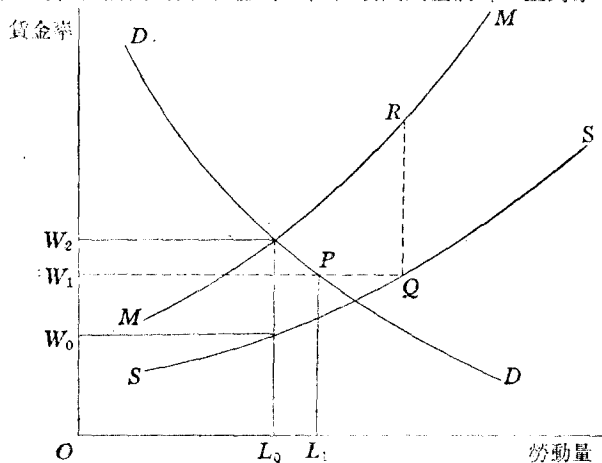


<그림 1>

된 最低賃金으로 일하고자 하는 勞働者의 數 OL_2 가 실제 雇傭되는 人員 OL_1 을 L_1L_2 만큼 超過한다. 이러한 경우 다른 最低價格制에서와 마찬가지로 勞働에 대한 需要者와 勞働供給者中 最低賃金制의 實施로 뜻을 이루지 못한 L_1L_0 와 L_0L_2 部分이 法을 違反하여 낮은 賃金率로 勞働에 대한 去來를 劃策할 可能性이 있다. 또한 企業은 資本 其他의 非勞働生産要素로서 勞働을 代替하고자 할 것이며, 勞働者는 非適用 部門을 찾을 수 없는 경우 自營業主등으로 轉換될 可能性도 있다. II.에서도 言及한 바와 같이 勞働의 限界價値生産物인 $P \cdot MP_L$ 은 企業家가 賃金으로 支拂할 수 있는 上限에 해당하고 보통 $P \cdot MP_L \geq w$ 일 것으로 最低賃金制가 실시되면 雇傭效果는 그 영향을 주로 받을 勞働者들 사이에 서로 다르게 나타난다. 우선 最低賃金制 實施以後에도 雇傭이 계속되는 勞働者들에게 대하여 볼 때 前에는 最低 賃金보다 낮은 賃金を 받다가 引上된 勞働者들은 賃金上昇幅이 큰 部類일수록 그 部類의 雇傭減少 效果가 클 것이다. 最低賃金 水準보다 낮은 賃金 勞働者들에게는 最低賃金制로 非自發的 失業者가 累積되기 때문에 不利한 雇傭效果가, 最低賃金에서 멀수록 더 커진다.

이와는 다른 市場條件下에서 그 實現性은 대단히 희박하지만 흔히 예로 드는 것이 需要獨占(monopsony)의 경우이다. <그림 2>에서 보는 바와 같이 需要獨占者(企業家)는 唯一한 需要者로서 自身이 生産要素(여기서는 勞働量)의 價格과 數量을 決定하므로 右上向의 供給曲線과 對하게 되며 限界要素費用(marginal factor cost)曲線 MM이 각각의 勞働量에 대하여 다른 크기로 SS보다 위에 주어져 있다. 需要獨占者는 DD曲線과 이 MM曲線이 서

로 만나는 곳에서 勞動量을 決定하며 그때 물론 供給價格을 支拂한다. 그런데 만약 最低賃金이 이 그림의 w_0w_2 의 中間(W_1)에서 決定된다면 그 賃金 以下로 勞動을 需要供給하는 것은 不法이므로 새로운 供給曲線은 Ow_1PQS 가 되며 限界要素費用曲線은 Ow_1QRM 이 된다. 따라서 DD 와 이 後者が 만나는 점이 P 이며 그때 勞動量은 OL_1 로서 最低賃金으로 賃金率이 上昇했는데도 雇傭量은 增加하였다. 이것이 通常 예로 드는 需要獨占의 경우이다. 그러나 이러한 特例는 첫째 需要獨占 自體가 특히 最低賃金制의 主對象이 될 低賃金 階層의



〈그림 2〉

勞動市場에서 일어난 可能性이 희박하고, 둘째 실사 그럴 수가 있다 하더라도 最低賃金이 꼭 w_0w_2 의 中間에 位置해야만 雇傭이 增加하므로 〈그림 2〉에서와 같은 모든 지식에 없는 상태하에는 그 實現성이 매우 희박하다고 하지 않을 수 없다.

2. 單一最低賃金 部分適用의 경우

最低賃金制에 대한 經濟的 分析에 있어 從前에는 대부분 全勞動者 또는 全產業에의 適用을 前提로 하였다. 그러나 Welch는 그것이 部分的으로 適用될 경우 資本과 勞動의 要素比率이나 각 要素의 限界生産성에 중요한 變化가 있음을 보여 주고 있다.⁽⁸⁾

Welch에 의하면 最低賃金制가 單一率로 實施되기는 하되 部分的으로만 適用된다고 할 때 다음과 같이 말할 수 있다. 즉 適用部門과 非適用部門이 어떤 要素의 配合比率(集約度)과 相關되지 않고 產業間에 우연히 選擇된 것이라면 最低賃金制의 效果는 全部門適用時와 質的인 面에서는 類似하고 다만 量的으로만 다르다고 할 수 있다. 主된 差異란 適用部門에서 雇傭減少의 결과 밀려난 勞動者들에 대하여 非適用部門에 就業機會가 있을 수 있다는 것이다. 그리하여 賃金引上을 獲得한 勞動者와 職業을 잃은 勞動者間의 分配의 效果대신 適

(8) 이 節(III-2)은 다음節에 다룬 韓國의 差別的 最低賃金과 部分的 適用分析에 應用하기 위하여 Welch의 分析을 援用하였다. Finis Welch, "Minimum Wage Legislation in the United States", *Economic Inquiry*, September 1974, pp. 285-318 參照.

用部門에서 賃金引上을 얻는 勞動者와 勞動市場에서 失望하여 撤收하거나 혹은 非適用 部門에서 보다 낮은 賃金으로 雇傭되는 勞動者間的 分配的 效果로 나타난다.

그런데 만약 適用, 非適用의 選擇이 要素의 配合比率와 어떤 相關關係가 있을 때에는 事情이 달라진다. 分析을 위하여 몇 가지 假定이 必要한데 우선 두 개의 生産要素가 不變比率로 供給되는 2部門 均衡分析을 假定하고 두 産業部門이 모두 一次 同次的 生産兩數를 가지고 있으며 要素 集約도가 서로 다르다고 假定한다. 要素는 資本과 勞動으로 假定한다. 먼저 最低賃金制가 1部門에만 適用, 實施되고 그것이 勞動集約的 産業部門이라고 하자. 그러면 그 結果는 明白하다. 즉 實施된 部門에서의 勞動使用이 減少된다. 만약 實施되는 部門이 最低賃金의 結果 資本으로서 勞動을 代替함에 있어서 그 代替效果가 生産效果(이 경우는 要素費用上昇으로 전반적인 生産量의 減少)를 壓倒하면 資本은 非適用部門에서 適用部門으로 流入된다. 勞動은 물론 非適用部門으로 流出된다. 따라서 非適用部門의 資本/勞動의 比率는 低下하고 또한 勞動의 限界物의 生産性 MPP_L 도 下落하며 生産物價格이 不變인 한 그 部門(非適用部門)의 賃金率도 低下한다.

만약 適用部門에서 生産效果(즉 適用部門에서 立法에 의하여 增加된 費用으로 生産量이 減少하고 이것이 바로 資本과 勞動에 대한 比例的 需要減少를 가져오는 것)가 代替效果를 壓倒하면 그 結果는 앞의 것과 質的으로는 같다. 왜냐하면 生産效果로 生産量이 減少하면 資本과 勞動을 함께 放出하는데 이때에도 適用部門은 勞動集約的인 産業이므로 勞動을 資本에 比하여 相對的으로 많이 放出하여 非適用部門의 資本/勞動 比率를 低下시키고 결국 賃金を 低下시키기 때문이다. 위와 같이 볼 때 最低賃金制를 勞動集約的인 産業에만 適用, 實施하는 것은 結果적으로 適用部門의 勞動者가 非適用部門勞動者의 犠牲으로 高賃金を 얻음을 알 수 있다.

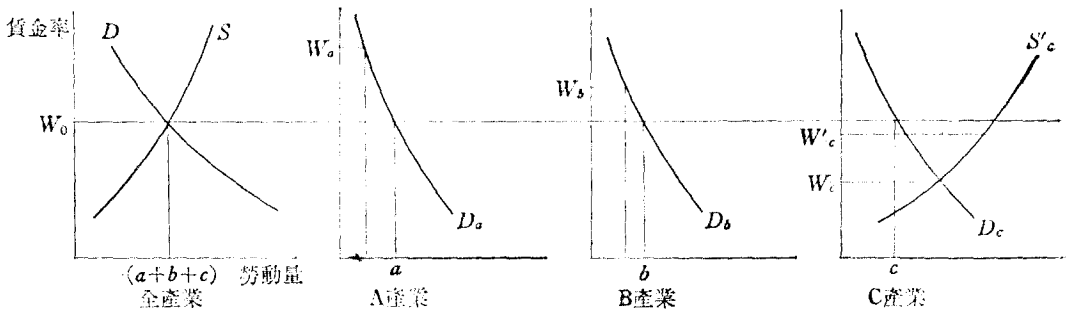
이에 대하여 만약 最低賃金制가 資本集約的인 産業部門에 適用 實施되면 그 效果는 좀 더 複雜해진다. 왜냐하면 代替效果和 生産效果가 相反의이기 때문이다. 즉 代替效果는 最低賃金으로 適用産業에 대하여 더 많은 資本과 더 적은 勞動을 招來할 것이며 이것이 適用部門의 資本/勞動 比率는 올리는 대신 非適用部門의 그것은 내리므로 그곳에서는 賃금이 低下한다. 한편 生産效果는 資本集約的 産業에 適用되므로 生産量 減縮의 결과 資本을 勞動에 比하여 相對的으로 더 많이 放出하여 非適用部門의 資本/勞動 比率를 上昇시킨다. 相反的이란 바로 이것을 말함이다. 그러나 이와 같은 資本集約部門에의 適用時에도 만약 生産效果가 代替效果를 壓倒하기만 하면 그 結果는 明白하다. 즉 兩部門 모두 資本/勞動 比率가 上昇하고 나아가 勞動의 限界生産性도 上昇하며 賃金도 올라간다. 이때는 兩部門의 勞動者가 資本所

有者の犧牲으로 利得을 얻게 된다. 위의 分析은 비록 그것이 대단히 單純化된 抽象의 世界를 그리고는 있지만 最低賃金制를 要素集約도가 다른 產業間에, 그것도 適用, 非適用으로 區分하여 分析할 必要가 있는 경우에 대하여 대단히 示變的이라고 할 수 있다.

3. 複數最低賃金 部分適用의 경우

앞의 II.에서 우리는 韓國의 경우 最低賃金에 產業別, 職種別, 地域別로 隔差를 두는 것이 適用으로 인하여 惠澤을 받을 低賃金 勞動者들의 純賃金總額을 極大化하는 것임을 보았다. 이것은 우선 複數의 最低賃金制를 의미하므로 그것을 部分的으로 適用하는 경우를 이제까지의 論議를 援用하면서 살펴 보고자 한다. 部分適用의 問題를 明示的으로 다룬 Welch도 單一最低賃金의 部分適用의 경우만 다루고 複數最低賃金時의 그것은 더 以上 分析하지 않았다. 먼저 最低賃金制가 適用되는 A, B 產業이 있고 A가 B보다 높은 最低賃金을 가진다고 假定하자. 다음은 適用되지 않는 產業을 C라 하자. 그런데 이들 產業으로 構成되는 全 勞動市場에서 當初에는 하나의 均衡賃金이 이루어져 있었고 그것이 w_0 라 하자 그러면 全體 勞動市場을 包含하여 <그림 3>과 같은 4개의 市場을 그릴 수가 있다.

우선 그림에서 볼 수 있는 비와같이 最低賃金이 適用되는 A, B 產業에서는 오로지 需要만



<그림 3>

으로 각각의 雇傭量을 決定한다. 이에 반하여 非適用部門인 C 產業에서는 그 產業의 需要 D_c 와 總供給에서 A, B 兩産業에 雇傭된 勞動者 ($D_a + D_b$)를 뺀 새로운 供給曲線인 S'_c 의 두가지 曲線에 의하여 雇傭量이 決定된다. 그 결과 非適用部門에서는 當初의 賃金率보다 훨씬 낮은 w_c 로 決定되었다. 이것으로부터 適用部門의 雇傭된 勞動者는 賃金이 上昇된 반면 非適用部門 勞動者의 賃金은 下落한 것을 알 수 있다. 그런데 C 產業에 있어서 만약 Reder의 說과 같이 “社會的 最低”(social minimum)⁽⁹⁾가 社會적으로 存在하여 그 產業部門에서의 賃金이 w_c 以下로 下落하는데 困難이 있다고 한다면 결국 非適用部門에서는 賃金의 下

(9) Reder에 의하면 “社會的 最低”란 企業이나 政府가 勞動 1時間을 雇傭하는데 必要한 最低水準의 時間當 賃金率로서 그것이 最低賃金制나 慣習이나 혹은 勞動組合의 政策에 의하여 定해진다고 하였다. Melvin Reder, “The Theory of Occupational Wage Differentials” *American Economic Review*, December 1955 參照.

落과 함께 非自發的 失業者가 發生할 것이다.

다음은 조금 더 勞動市場의 現實에 가깝도록 抽象의 정도를 낮추어 보자. 가령 A產業이 資本集約的 產業이고 B產業이 勞動集約的이라고 하자. 그리고 A, B 兩產業間에는 要素의 移動이 C產業에 비하여 相互 優先的으로 行하여진다고 假定하자. 그러면 A產業에서는 最低賃金制 實施의 結果 勞動이 減少할 것이다. 이때 가령 A產業에서는 代替效果보다 生産效果가 더 크다고 假定하면 A產業에서는 資本이 部分的으로 勞動을 代替하고도 원래 資本集約的인 產業이므로 B產業에 비하여 相對的으로 資本/勞動 比率이 높은 資本과 勞動을 放出할 것이다. 한편 B產業에서는 역시 最低賃金制로 勞動이 減少하는데 만약 B產業에서 代替效果가 生産效果보다 크다고 假定한다면 A產業에서 放出한 資本을 流入할 것이다. 이때 A, B 兩產業에서 放出한 勞動은 물론 C產業으로 가게 된다. A, B 兩產業部門에서는 모두 資本/勞動 比率이 前보다 上昇하고 C產業에서는 그것이 下落할 것이다. C產業에서의 賃金은 限界生産性의 下落을 反映하여 下落할 것이다. 따라서 A, B 兩產業部門의 勞動者는 兩部門의 資本所有者와 C產業의 勞動者의 犧牲下에 高賃金を 얻게되는 것이다. A, B產業에서의 代替 및 生産效果가 위에서 假定한 것과 같지 않을 때에는 C產業部門의 賃金下落을 除外하고는 그 關係가 不分明하다.

4. 異種勞動者에 대한 差別的 影響의 問題

最低賃金制가 勞動需要 全般 혹은 어떤 特定 人口學的인 集團에게 대하여 差別的인 影響을 미치는 것을 實證的으로 分析한 結果는 수없이 많다. 극히 最近의 것들만 보아도 Kaun⁽¹⁰⁾은 美國에서 最低賃金の 影響을 많이 받는 産業일수록 非勞動要素로의 代替가 큰 것을 確認하였고 또한 最低賃金制가 限界的 生産者가 가장 많은 單獨所有企業 및 合名會社 등 所有形態의 企業에 가장 沮害的인 影響을 한 것을 立證하였다. Moore⁽¹¹⁾는 最低賃金制가 美國에서 黑人 十代의 失業率에 가장 不利하게 影響을 미친 것을 實證的으로 分析하였으며 類似的인 것을 Welch도 밝혀내고 또한 그는 黑人과 같이 勞動市場에서 不利한 立場에 서는 勞動者 集團이 構造的으로 不利한 業種 내지 職種으로 移行토록 그 類型을 바꾸어 놓고 있음을 보여 주고 있다.⁽¹²⁾ Koster와 Welch는 또한 最低賃金制가 黑人 十代와 같이 美國의 勞動市場에서 差別待遇를 받는 換言하면 不利한 屬性(characteristics)을 많이 가진 勞動者들에 대하여 景氣變動時 職業의 不安定性을 크게 높혀 놓았다고 報告하고 있다.⁽¹³⁾ Katz

(10) David E. Kaun, "Minimum Wages, Factor Substitution and the Marginal Producer," *Quarterly Journal of Economics*, August 1965, pp. 478-486.

(11) Thomas G. Moore, "The Effect of Minimum Wages on Teenage Unemployment Rates" *Journal of Political Economy*, July/August 1971, pp. 897-902.

(12) Finis Welch, *Ibid.* pp. 312-313.

(13) Marvin Koster and Finis Welch, "The Effects of Minimum Wages on the Distribution of Change in Aggregate Employment", *American Economic Review*, June 1972, pp.323-332.

또한 最低賃金制가 靑少年의 雇傭에 不利하게 影響을 주어 왔음을 보여주고 있다.⁽¹⁴⁾

위의 여러 研究들은 비록 그것이 美國의 靑少年 혹은 黑人을 對象으로 한 것이 많았지만 이들이 勞動市場에서 특히 年齡, 人種, 教育, 經歷, 性別등에서 不利한 屬性을 많이 가진 集團인 것을 고려하면 韓國勞動市場에 있어서도 거의 비슷한 일이 일어날 수 있음을 쉽게 짐작할 수 있다. 女子, 年少者, 高齡者, 非熟練者등이 勞動市場에서 不利한 立場에 서는 것은 어느 곳에서나 마찬가지이다. 앞 節의 〈그림 3〉을 보더라도 A產業에서 B產業으로 혹은 B產業에서 C產業으로 最低賃金制때문에 職場에서 解雇되어 밀려나는 勞動者는 企業主의 主觀的 判斷으로 不利한 勞動者의 屬性을 많이 가진 者가 大部分이 된다. 企業家에게는 自己의 從業員이 있고 同質의인 勞動者들로 보일 수 없으며 不況이 닥치거나 혹은 最低賃金制와 같은 制度的 強制가 導入될 때에는 企業主의 判斷에서 劣惡한 條件(屬性)의 所有者인 勞動者부터 차례로 解雇 또는 一時解雇된다고 보아야 할 것이다. 그렇다고 한다면 最低賃金制는 主된(또는 一次的) 勞動市場(primary labor market)의 勞動者에 대하여는 明白히 有利하게 作用하겠지만 副次的인 勞動市場(secondary labor market)의 勞動者에 대하여는 그 對象中에 相當數가 오히려 不利益을 입을 可能性을 가지고 있음을 留意해야 할 것이다.

IV. 其他 考慮事項

1. 決定方式 및 決定機構의 問題

Reynolds는 勞動市場의 機能이 能率的으로 發揮되기 어렵기 때문에 賃金이나 勞動條件등의 自動的인 均衡化 機能은 거의 期待하기 困難하다고 하면서 그점을 補完하는 하나의 手段으로 最低賃金制의 實施를 主張하였다.⁽¹⁵⁾ 最低賃金制는 勞動市場의 機能을 補完하는 하나의 制度이기 때문에 制度에 關聯되는 勞動者(勞動組合), 企業家聯合 및 政府間의 勢力均衡이나 實際的 機能을 고려해 보지 않을 수 없다. 韓國의 勞使關係에 있어서 勞動組合은 아직도 그 發展의 初期段階에 있고 組織面이나 기타 모든 條件에서 微弱한 存在이다. 그러므로 最低賃金制가 勞動市場의 微弱한 機能을 補完하는 것과 같이 最低賃金의 決定方式이나 決定機構를 具體的으로 定함에 있어서도 그와 같은 點이 充分히 考慮되어야 할 것이다. 또한 日本에서도 決定方式中 業者間 方式 및 그의 效力擴張과 같은 制度는 施行한지 9年만에 撤回되고 있는 것도 注目할 일이라고 생각된다. 日本이 1968년의 最低賃金法 改正에서 業者間 協定方式을 廢止한 理由는 첫째 그것이 勞動力不足經濟에 敏速하게 對應할 수 없다는

(14) Arnold Katz, "Teenage Employment Effects of State Minimum Wages", *Journal of Human Resources*, Spring 1973, pp. 250-256.

(15) L.G. Reynolds, *Labor Economics and Labor Relations*, 6th ed., Prentice-Hall, 1974, p. 10.

점, 둘째 勞使가 共同으로 最低賃金決定에 參與해야 되는 本來的인 方式에의 復歸를 希望한 것, 셋째 國際勞動機構(ILO)의 第26號 條約에 適合토록 하자는 것등을 들고 있다.

韓國의 경우는 원래 最低賃金制로 영향을 받는 當事者가 勞·使인점과 ILO의 勸告精神도 받아 들어서 勞使가 共同으로 參加하고 公益代表도 參加하는 三者同數의 最低賃金審議會를 中央과 地方에 두어 여기서 調査 審議하여 建議한 것을 勞動廳長, 道知事등이 採擇하여 施行하는 方法을 擇하는 것이 가장 좋을 것으로 보인다. 그리고 產業間, 職種間, 地域間에도 隔差를 둘 것을 II의 모델을 통하여 提示하였으므로 이들 各級 最低賃金審議會에 必要에 따라 產業別, 職種別등의 分科會를 두는 것도 有效한 方式이라고 생각된다.

2. 勞動所得의 構造改善, 貧困解消와의 關聯

흔히 最低賃金制를 實施하면 勞動者의 所得(水準)이 크게 向上되고 그 分配의 不平等도 改善될 것으로 錯覺하기 쉽다. 또한 그것이 貧困의 解消를 위한 중요한 方法이라고 誤認할 수도 있다. 그러나 最低賃金制는 그와 같은 큰 社會經濟的 問題에 대하여는 그 解決에 動員될 수 있는 政策中의 단지 하나의 消極的 方法에 不過함을 잘 認識할 必要가 있다. 일찍이 Stigler도 時間當 賃金率과 家族所得과는 큰 相關關係가 없다고 하였거니와 最低賃金制는 원래 지나친 低賃金을 解消하는데 一次的인 目的이 있는 것으로서 勞動者의 一般的인 所得水準向上이나 分配의 平等化를 위하여 考案된 制度가 아니다. 그리고 貧困도 就業勞動者의 賃金率의 약간의 改善으로 그 問題가 解消된다고 보다는 根本的으로 家計의 需要 또는 必要와 關聯되는 것이므로 多角的인 對策없이는 解決이 어려운 문제인 것이다. 이와 같이 最低賃金制가 所得構造改善이나 貧困追放에 消極的이고 間接的임을 強調하는 理由는 그와 같이 믿고 있다는 사실로 인하여 보다 積極的이고 直接的이며 또한 根本的인 다른 政策의 可能性을 外面하거나 否定할 수도 있기 때문이다.

3. 最低賃金의 物價, 生産性等과의 連動制 問題

最低賃金制는 法令에 의하여 定하여지는 경우가 많기 때문에 法令이 改正될 때까지는 固定的이며 따라서 物價와 生産性등이 계속 變動하는 世界에서는 한번 定해진 賃金이 時間의 經過와 함께 그 効력이 減少됨을 免할 수 없다. 따라서 制度自體가 대단히 彈力的으로 對處할 수 있지 않는 한 物價 또는 生産性的 變動에 連動(sliding scale)되도록 制度的으로 마련해 두는 것이 理想的이다.

V. 結 語

최근 政府에서는 低賃金勞働者에 相當한 關心을 表明하고 低賃金の 解消에 努力할 것이 라고 闡明하였다. 低賃金の 解消에는 最低賃金制의 實施가 가장 適切한 政策이므로 이를 早速히 實施하도록 해야 할 것이다.

韓國經濟는 그동안 高度成長을 이루어 왔고 이제는 지나친 低賃金에 대하여 이를 是正하는 것이 經濟에 그다지 큰 衝擊으로 되지 않을 만큼 經濟가 成長하였다고도 할 수 있다. 그러므로 最低賃金制를 이 以上 더 遲延시킬 별다른 理由를 찾기 어렵다. 또한 지금까지의 名目賃金率의 上昇, 物價의 變動, 勞使의 勢力의 均衡, 政府의 勞動政策등등 諸般 條件을 綜合적으로 考慮하여도 低賃金の 是正策으로서의 最低賃金制를 뒤로 자꾸만 미룰 根據를 발견하기 어렵다. 지금도 벌써 技能工의 不足이 深刻하게 論議되고 있거나 韓國經濟도 조만간 勞動力不足의 經濟로 갈 것인 나 最低賃金制의 實施가 緊要하고 可能한 部門부터 施行해 간다면 日本의 예에서와 같이 求人難으로 인하여 企業側이 그 適用의 擴大를 오히려 強力히 要求할 時代도 멀지 않아 到來할 것이다. 앞에서 우리는 最低賃金の 隔差를 提示하였지만 時間의 經過와 함께 그러한 隔差도 점차 縮小되는 方向을 取할 것으로 展望된다.

附 錄

(表-1) 産業別(業種別), 企業規模別 月平均 給與額

1967年 조사산업(광, 공, 전기업)

산 업 분 류	1967 (한은조사) 사업체총계 (1,000원) (조사산업 평균대비율)		1974 (노동청조사) 사업체총계 (1,000원) (조사산업 평균대비율)		1967 30-99人		1974 30-99人		1967 10-29人		1974 10-29人		1967 5-9人	
	조 사 산 업 계	8.5	100.0	49.8	100.0	—	—	51.4	100.0	—	—	38.7	100.0	—
광 공 업 계	8.3	97.6	—	—	7.5	100.0	—	—	6.6	100.0	—	—	5.8	100.0
광 업	10.2	120.0	66.9	134.3	7.1	94.7	31.6	61.5	8.1	122.7	31.4	81.0	—	—
석 탄 광 업	11.7	137.6	76.1	152.8	6.9	92.0	29.2	56.8	9.6	145.5	59.8	154.5	—	—
금 속 광 업	10.6	124.7	56.1	112.5	8.9	118.7	36.4	70.8	8.7	131.8	27.5	71.1	—	—
토 사 석 채 굴 업	8.4	98.8	—	—	8.6	114.7	—	—	7.7	116.7	—	—	—	—
업	6.9	81.2	—	—	5.8	77.3	—	—	6.3	95.5	—	—	—	—
비 금 속 광 업	6.9	81.2	34.5	69.2	6.3	84.0	31.5	61.3	7.1	107.6	19.4	50.1	—	—
제 조 업	8.1	95.3	43.1	86.5	7.6	101.3	37.9	73.7	6.4	97.0	33.1	85.5	5.8	100.0
석 료 품 제 조 업	8.0	94.1	40.5	81.3	8.9	118.7	37.3	72.6	6.7	101.5	01.7	82.0	4.4	75.9

음 료 품 제 조 업	7.2	84.7	57.3	115.0	7.4	98.7	41.1	80.0	5.9	89.4	36.8	95.1	5.8	100.0
섬 유 제 조 업	7.0	82.4	36.4	73.0	5.6	74.7	31.0	60.3	4.7	71.2	43.4	112.2	4.3	74.1
의 복 제 조 업	7.0	82.4	21.3	42.8	7.5	100.0	21.3	41.4	7.8	118.2	27.5	71.1	5.5	94.8
가 속 제 품 제 조 업	6.3	74.1	30.4	60.9	7.3	97.3	24.0	46.7	5.7	86.4	20.8	53.7	4.9	84.5
제 재 목 제 제 조 업	8.8	103.5	36.6	73.4	10.1	134.7	32.4	63.0	7.1	107.6	34.3	88.7	6.9	119.0
가 구 및 장 치 품 제 조 업	6.4	75.3	23.1	46.3	6.8	90.7	22.7	44.2	6.0	90.9	22.3	57.7	5.9	101.7
종 이 및 종 이 제 품	7.9	92.9	48.3	97.0	6.5	86.7	30.0	58.4	5.3	80.3	23.9	61.7	4.3	74.1
인 쇠 출 판 관 련 업	9.1	107.1	48.3	97.0	8.1	108.0	66.5	129.4	6.9	104.5	27.1	69.9	6.4	110.3
고 무 제 품 제 조 업	7.8	91.8	29.1	58.5	6.5	86.7	25.8	50.2	6.0	90.9	20.6	53.2	5.6	96.6
화 학 제 품 제 조 업	11.2	131.8	109.6	219.8	10.7	142.7	96.6	187.9	7.4	112.1	30.5	78.8	6.4	110.3
신 발 류 장 신 품	6.5	76.5	—	—	7.5	100.0	—	—	7.8	118.2	—	—	5.5	94.8
석 유 및 석 탄 제 품	9.0	105.9	—	—	8.9	118.7	—	—	7.0	109.1	—	—	6.9	119.0
석 유 정 제 업	—	—	127.8	256.5	—	—	71.7	139.5	—	—	35.0	90.5	—	—
석 유 및 석 탄 잠 제 품	—	—	44.4	89.2	8.9	118.7	52.7	102.5	—	—	37.9	97.9	—	—
토 석 및 유 리 제 품	8.0	94.1	—	—	7.1	94.7	—	—	6.7	101.5	—	—	6.1	105.2
도 차 기 및 접 토 제 조 업	—	—	25.6	51.4	—	—	21.6	42.0	—	—	23.9	61.7	—	—
유 리 및 유 리 제 품 제 조 업	—	—	55.6	111.5	—	—	26.1	50.8	—	—	38.3	99.0	—	—
제 1 차 급 속 제 조 업	11.2	131.8	—	—	10.9	133.3	—	—	7.7	116.7	—	—	6.4	110.3
급 속 제 품 제 조 업	7.1	83.5	40.0	80.2	6.3	84.0	35.7	69.5	5.9	89.4	31.6	81.7	6.2	106.9
기 계 제 조 업	8.4	98.8	39.9	80.1	7.8	104.0	35.4	68.9	7.2	109.1	29.6	76.4	5.8	100.0
전 기 기 계 기 구 제 조 업	7.5	88.2	42.8	86.0	7.6	101.3	31.7	61.7	6.4	97.0	25.7	66.3	5.2	89.7
수 송 용 기 계 기 구 제 조 업	9.1	107.1	56.0	112.4	7.9	105.3	48.6	94.6	7.0	106.1	34.9	90.2	7.7	132.8
정 밀 기 계 제 조 업	—	—	36.9	74.0	—	—	31.7	61.7	—	—	25.2	65.0	—	—
기 타 제 조 업	6.1	71.8	25.8	51.7	5.6	74.7	30.0	58.4	6.2	93.9	26.0	67.2	5.2	89.7
전 기 가 스 및 수 도 사 업	—	—	129.7	260.2	—	—	130.9	254.7	—	—	35.0	90.4	—	—
전 기 가 스 및 증 기 업	—	—	129.7	260.2	—	—	130.9	254.7	—	—	35.0	90.4	—	—
전 기 업	18.4	216.5	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
진 설 업	—	—	47.7	95.7	—	—	48.5	94.4	—	—	37.6	97.0	—	—
진 축 진 설 업	—	—	49.3	99.0	—	—	51.1	99.4	—	—	40.7	105.2	—	—
전 문 직 별 공 사 업	—	—	27.5	55.2	—	—	31.7	61.7	—	—	22.8	59.0	—	—
도 소 매 업	—	—	50.4	101.1	—	—	70.5	137.2	—	—	38.0	98.2	—	—
도 매 업	—	—	91.2	182.9	—	—	108.5	211.1	—	—	83.7	216.2	—	—
소 매 업	—	—	38.2	76.6	—	—	50.3	97.9	—	—	22.1	57.2	—	—
음 식 숙 박 업	—	—	27.0	54.2	—	—	30.4	59.1	—	—	16.9	43.8	—	—
운 수 창 고 및 통 신 업	—	—	43.0	86.2	—	—	36.7	71.4	—	—	26.5	68.5	—	—
육 상 운 수 업	—	—	37.9	76.1	—	—	32.7	63.6	—	—	25.3	65.3	—	—
수 상 운 수 업	—	—	78.9	158.4	—	—	73.4	142.8	—	—	23.1	59.8	—	—
항 공 운 수 업	—	—	132.0	264.8	—	—	95.5	185.8	—	—	46.3	119.7	—	—
운 수 관 련 서 비 스 업	—	—	61.3	123.0	—	—	86.3	167.9	—	—	31.9	82.5	—	—
금 융 보 험 부 동 산 및 용 역 업	—	—	108.4	217.6	—	—	113.9	221.6	—	—	107.1	276.6	—	—
금 융 업	—	—	133.9	268.6	—	—	136.2	265.0	—	—	147.2	380.2	—	—
보 험 업	—	—	61.4	123.2	—	—	51.5	100.2	—	—	36.4	64.0	—	—
부 동 산 업	—	—	48.3	96.9	—	—	54.5	106.0	—	—	42.8	110.7	—	—
용 역 업	—	—	79.2	159.0	—	—	64.9	126.3	—	—	21.8	56.3	—	—
기 계 장 비 입 대 업	—	—	42.7	85.7	—	—	—	—	—	—	42.7	110.4	—	—

사회및개인서비스업	—	—66.8	133.9	—	—72.1	140.3	—	—49.0	126.5	—	—
위생서비스업	—	—24.2	48.6	—	—17.8	34.6	—	—29.0	64.5	—	—
사회서비스업	—	—80.3	161.0	—	—80.4	156.4	—	—79.5	205.4	—	—
오락문화서비스업	—	—49.4	99.1	—	—72.6	141.2	—	—27.7	71.5	—	—
개인 및 기계	—	—39.2	78.6	—	—51.9	101.0	—	—25.8	66.7	—	—

資料：韓國銀行, 「賃金基本調査報告書」, 1968年.

勞動廳, 「매월노동통계조사보고서」, 1974年, 10~12月.

註：韓國銀行調査는 5人以上 事業體, 勞動廳調査는 10人以上 事業體를 對象으로 한것임.

(表-2)

產業別 生産系 從業員의 月平均 賃金

(1974年 12月)

	월 평균 급여액	조사산업평균 (A) 대비율
조 사 산 업 계	38,324 (A)	100.0
광 업 및 채 석 업	68,459	178.6
석 탄 광 업	80,260	209.4
금 속 광 업	49,749	129.8
비 금 속 광 업	31,461	82.1
제 조 업	36,440	95.1
식 료 품 제 조 업	32,318	84.3
음 료 품 제 조 업	45,476	118.7
섬 유 제 조 업	28,804	75.2
의 부 제 조 업	20,693	54.0
가 죽 가 죽 대 용 품 및 털 가 죽 제 품	25,417	66.3
제 재 콜 크 나 무 제 조 업	30,385	79.3
가 구 및 건 구(금 속 가 구 제 외)	21,567	56.3
종 이 및 종 이 제 품 제 조 업	41,840	109.2
인 쇄 출 반 및 관 련 업	34,494	90.0
공 업 용 화 학 제 품 제 조 업	100,417	262.0
기 타 화 학 제 품 제 조 업	40,886	106.7
석 유 정 제 업	122,016	318.4
석 유 및 석 탄 의 잡 제 품 제 조 업	37,353	97.5
고 무 제 품 제 조 업	25,943	67.7
기 타 프 라 스 틱 제 조 업	42,646	111.3
도 자 및 점 토 제 조 업	23,589	61.6
유 리 및 유 리 제 품 제 조 업	50,694	132.3
기 타 광 물 제 품 제 조 업(금 속 제 외)	47,024	122.7
제 1 차 철 강 제 조 업	85,809	223.9
제 1 차 비 철 금 속 제 조 업	47,791	124.7
금 속 제 품(기계 및 장비 제 외)	33,659	87.8
기 계 제 조 업	38,204	99.7
전 기 기 계 기 구 제 조 업	36,735	95.9
수 송 장 비 제 조 업	50,600	132.0
정 밀 기 계 제 조 업	32,323	84.3
기 타 제 조 업	21,811	56.9

전 기 가 스 및 수 도 사 업	156.431	408.2
전 기 가 스 및 증 기 업	156.431	408.2
전 설 업	32.780	85.5
전 축 전 설 업	33,725	88.0
전 문 적 별 공 사 업	24,162	63.0

資料: 表一의 勞動廳자료와 같음.

註: 月平均給與額은 定額, 超過給與額 및 特別給與額을 包含한 것임.

(表一3)

產業別, 企業規模別, 國卒從業員의 月平均 給與額

A = 鑛工業 및 電氣業, 全事業體 月平均 賃金 8.5千원

B = 鑛工業 全從業員中 國卒 月平均 給與額 6.1千원

	사 업 규 모 30-199人		사 업 규 모 5-29人		C/B	D/B
	(C)	C/A	(D)	D/A		
광 업(100~199人)	7.5	88.2			123.0	
(30~ 99人)	5.9	69.4			96.7	
(10~ 29人)			5.6	65.9		
석 탄 광 업	6.7	78.8			109.8	91.8
금 속 광 업	6.8	80.0			111.5	
비 금 속 광 업 제	5.6	65.9			91.8	
제 조 업(전종업원)	5.7	67.1			93.7	
(100~199人)	5.4	63.5			88.5	
(33~ 99人)	5.5	64.7			90.2	
(10~ 29人)	5.2	61.2			85.2	
(5~ 9人)			5.1	60.0		85.2
식 료 품 제 조 업	5.8	68.2	4.4	51.8	95.1	72.1
음 료 품 제 조 업	6.8	80.0	4.8	56.5	111.5	78.7
섬 유 제 조 업	4.5	52.9	4.6	54.1	73.8	75.4
신발류의복류장신품	4.9	57.6	5.2	61.2	85.2	85.2
제 재 및 목 재 품	8.2	96.5	6.7	78.8	134.4	109.8
가 구 및 장 치 품	6.7	78.8	5.4	63.5	109.8	88.5
종 이 및 종 이 제 품	5.4	63.5	4.1	48.2	88.5	67.2
인 쇄 출 판 업	5.4	63.5	4.7	55.3	88.5	77.0
가 죽 및 가 죽 제 품	4.6	54.1	4.8	56.5	75.4	78.9
고 무 제 품 제 조 업	4.5	52.9	5.4	63.5	73.8	88.5
화 학 제 품 제 조 업	4.9	57.6	5.2	61.2	80.3	85.2
석 유 및 석 탄 제 품	7.3	85.9	6.4	75.3	119.7	104.9
土石 및 유리 제 품	5.4	63.5	5.7	67.1	88.5	93.4
第1次금속제품	5.8	68.2	6.5	76.5	95.1	106.6
금속제품제조업	5.3	62.4	5.1	60.0	86.9	83.6
기 계 제 조 업	7.2	84.7	5.6	65.9	118.0	91.8
전기기계기구제조업	5.3	62.4	4.0	47.1	86.9	65.6
수 송 용 제 조 업	6.9	81.2	6.3	74.1	113.1	103.3
기 타 제 조 업	4.5	52.9	4.6	54.1	73.8	75.4
전 기 업(전종업원)	18.1	212.9			296.7	

資料: 表一의 韓國銀行자료와 같음.

(表-4) 職種別 規模別 月平均 給與額

A=工業 및 電氣業 月平均 給與額 8.5千원

	사업체 규모 총계	30-99人		5-29人		/A			
		/A	사업체	/A	사업체				
10,000원 이상직종	기 중기 운전공(남)	13.7	161.2	자가용승용차운전수(남)	11.0	129.4	사진제판공(남)	10.7	125.9
	화학분석공(남)	13.3	156.5	자가용화물차운전수(남)	11.5	135.3	검사공(남)	12.8	150.6
	자가용승용차운전수(남)	13.0	152.9	사진제판공(남)	10.3	121.2			
	자가용화물차운전수(남)	11.9	140.0	음선헤인쇄공(남)	10.2	120.0			
	전공(남)	11.8	138.8	화학분석원(남)	11.2	131.8			
	사진제판공(남)	11.6	136.5	조괴공(남)	11.2	131.8			
	발전공(남)	11.5	135.3	기중기운전공(남)	11.4	134.1			
	채탄부(남)	11.1	130.6	검사공(남)	10.4	122.4			
	보강부(남)	11.1	130.6	벨트콘베어작업공(남)	10.2	120.0			
	방직기계보전공(남)	10.6	124.7	발전공(남)	11.2	131.8			
	조괴공(남)	10.6	124.7	전공(남)	11.1	130.6			
	현도공(남)	10.6	124.7						
	음선헤인쇄공(남)	10.6	124.7						
	변전공(남)	10.5	123.5						
	굴진부(남)	10.5	123.5						
	압연공(남)	10.1	118.8						
	침염공(남)	10.0	117.6						
	5,000원 이하직종	정방공(여)	4.9	57.6	사환(남)	4.1	48.8	수위(남)	4.7
드릴공(남)		4.7	55.3	사환(여)	3.6	42.9	사환(남)	2.7	31.8
벨트콘베어작업공(여)		4.7	55.3	선광부(여)	2.8	33.3	사환(여)	2.7	31.8
봉제공(여)		4.5	52.9	빵과자류제조공(여)	3.6	42.9	빵과자류조제공(남)	4.4	51.8
재본공(여)		4.1	48.2	정방공(여)	4.2	50.0	빵과자류조제공(여)	2.3	27.1
사환(여)		4.1	48.2	직포공(여)	4.7	56.0	침염공(남)	4.7	55.3
사환(남)		3.9	45.9	제봉사(여)	4.0	47.6	정방공(여)	3.4	40.0
선광부(여)		3.9	45.9	제본공(여)	3.8	45.2	직포공(여)	4.0	47.1
빵·과자제조공(여)		3.8	44.7	끝손질공(남)	4.5	52.9	제봉사(여)	4.8	56.5
				드릴공(남)	4.3	50.6	목공도장공(남)	4.8	56.5
							제지공(남)	4.6	54.1
							직자공(남)	4.9	57.6
							제본공(여)	2.2	25.9
							유리제품제조공(남)	4.8	56.5
							조괴공(남)	4.0	47.1
							끝손질공(남)	4.9	57.6
							벨트콘베어작업공(여)	2.4	28.2
							전공(남)	4.8	56.5

資料 : 表-1의 韓國銀行자료와 같음.

(表-5)

鑛工業의 地域別 賃金과 그 隔差

	전국	서울	부산	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
鑛 工 計	7.1	8.2	—	7.0	9.9	6.1	5.4	5.6	6.3	6.3	6.3	—
	100.0	115.5	—	98.6	139.4	85.9	76.1	78.9	88.7	88.7	88.7	—
鑛 業 計	9.3	10.1	—	6.5	11.7	6.4	6.1	6.5	8.9	9.6	6.7	—
	100.0	108.6	—	69.9	125.8	68.8	65.6	69.9	95.7	103.2	72.0	—
製 造 業 計	6.8	8.2	7.4	7.0	5.6	5.9	5.3	6.1	6.2	5.5	5.9	4.1
	100.0	120.6	108.8	102.9	82.4	86.8	77.9	89.7	91.2	80.9	86.8	60.3

資料: 表-1의 韓國銀行자료와 같음.

參 考 文 獻

G. Bloom and Northrup, *Economics of Labour and Industrial Relations*, 1950, p. 533.

F.H. Blum, "The Economics of Minimum Wages", in J. Shister (ed.), *Readings in Labour Economics and Industrial Relations*, pp. 661-3.

W.M. Brown, "Some Effects of a Minimum Wage upon the Economy as a Whole", *A.E.R.*, March 1940.

A. Katz, "Teenage Employment Effects of State Minimum Wage's", *Journal of Human Resources*, J.J. Kaufman and T.G. Foran, "The Minimum Wage and Poverty," in S.A. Levitan, et al. (eds.), *Towards Freedom from Want*, 1968, pp. 189-218.

D. Kaun, "Minimum Wages, Factor Substitution and the Marginal Producer", *Q.J.E.*, August 1965.

Marvin Kosters and Finis Welch. "The Effect of Minimum Wages on the Distribution, of Changes in Aggregate Employment", *A.E.R.*, June 1972.

Thomas G. Moore, "The Effect of Minimum Wages on Teenage Unemployment Rates", *J.P.E.*, July/Aug. 1971.

J.V. van Sickle, "Geographical Aspects of a Minimum Wage" *Harvard Business Review*, Spring 1946.

G.S. Stigler, "The Economics of Minimum Wage Legislation", *A.E.R.*, June 1946.

Finis Welch, "Minimum Wage Legislation in the United States", *Economic Inquiry*, September 1974.

葛谷頼道, 最低賃金制, (日本)總合勞動研究所, 1968.

韓國銀行, 賃金基本調査報告書, 1968.

勞動廳, 매월노동통계조사보고서, 1974(10~12).

勞動廳, 노동력유동실태조사보고서.