

# 最低賃金制의 方向

崔 炳 贊

〈韓國放送公社 記者〉

## I. 序

지금까지 各國의 最低賃金制는 그 나라의 工業化 程度, 勞動力의 質·量과 勞動市場의 構造, 産業構造, 勞使關係와 勞動運動의 特質 등 經濟·社會 與件에 따라서 各其의 性格과 類型이 規定되고 있다.

例컨데 프랑스와 같은 Syndicalism의 勞動組合運動을 基底로 하는 國家는 所謂 Smig의 全國·全産業의 勤勞者를 一律적으로 그 對象으로 하는 最低賃金制가 形成 發展되어 왔고 Newzealand와 같이 仲裁裁判所의 機能이 發展한 國家에 있어서는 仲裁裁定에 의한 最低賃金制가 實施되고 있다.

## II. 우리나라에 있어서의 最低賃金制 問題

원래 最低賃金制는 1894년 뉴질랜드에서 이른바 苦汗勞働者의 賃金保護를 위하여 實施된 以來 오늘에 이르기까지 많은 論議를 거듭하면서 各國에서 導入하여 왔다.

우리나라에 있어서도 1953년 勤勞基準法이 制定된 以來 그 實施與否에 관한 論爭이 거듭되어 왔고 現行法도 그 一端을 規定하고 있다.

특히 네차례에 걸친 經濟開發計劃을 통하여 經濟의 高度 成長을 實現하였고 福祉社會를 指向하는 第5次 經濟社會開發 5個年 計劃을 着

手하면서 勤勞者를 위한 適正分配의 要求와 低賃金 勤勞者 保護라는 側面에서 그 導入에 관한 論議가 계속되고 있는 實情이다.

最低賃金制 問題와 關聯한 우리나라의 勞動經濟의 特徵을 본다면 첫째, 最近에 와서 多少의 勞動市場의 變遷을 보이고 있지만 主로 未熟練 勤勞者를 中心으로 生産性이 相對的으로 낮은 低賃金 階層의 勤勞者가 多數 尙存하고 있고 職種間, 學歷間, 職級間, 産業間 그리고 地域間 性別 및 企業規模別로 賃金隔差가 甚하며, 둘째 勞動組合을 中心으로 한 勞動運動의 年輪이 짧은데다 勞組 組織率이 낮고 交渉 機能이 微弱할 뿐 아니라, 세째로는 따라서 勞使關係의 發展 程度가 아직도 初步的 段階에 머물고 있으며 네째로 多數의 零細·家內 勞働者를 위한 特別한 保護 對策이 充分하지 못하다는 點 등을 들 수 있다.

다시 말해 現行 勤勞基準法 第34條, 第35條와 第110條가 最低賃金制 및 實施保障에 관한 根據를 規定하고 있으나 그 規定의 內容으로 보나 適用 技術上으로 전혀 實用 可能性이 稀薄한 하나의 紙葉上的 裝飾的 表現에 不遇한 것이 事實이다. 또 現實은 低賃金 爲主의 賃金管理로 勤勞者의 낮은 勞動生産性과 企業의 不合理한 人事, 勞務管理의 病弊가 尙存해 있으며 世界的인 最低賃金制 實施 傾向과 “人力 資源開發論”을 中心으로 하는 勞動力 保護 및 人力의 效率的 活用に 관한 關心이 高潮되고 있는 趨勢와는 달리 最低賃金制에 대한 禁忌 내지는

消極의인 態度를 보여 왔음을 솔직히 認定하지 않을 수 없다.

實際로 1974년 以後 數年間に 걸쳐 주로 勞動集約的 業種인 纖維·縫裁; 玩具, 고무製品 製造業을 中心으로 生産職 勤勞者의 低賃金 地帶를 設定하고 이를 解消하기 위한 行政 指導를 推進하여 왔으나 이를 뒷받침하는 法的 強制力이 없고 高度成長政策에 便乘한 企業主로부터 企業의 支拂能力과 國際競爭力 弱화라는 反論에 부딪혀 行政 指導의 限界性을 드러 내고야 말았던 過去의 經驗이 있다.

### Ⅲ. 最低賃金制의 論争과 類型

最低賃金制의 實施에 대하여는 各其의 觀點이나 運營經驗에 따라서 贊·反의 兩論이 抬頭되고 있는데 이와 같은 論争은 이의 導入 與否의 問題를 檢討하는데 하나의 示唆가 되고 있다.

우선 最低賃金制에 관한 肯定的 立場으로서는, ① 肉體·苦汗 勤勞者를 中心으로 하는 低賃金 勤勞者의 保護, ② 勞動力의 質的 向上과 生産性 提高, ③ 職種 기타 階層間的 賃金隔差의 緩和, ④ 雇傭構造와 企業 經營의 合理化, ⑤ 適正 賃金の 支拂을 통한 公正 競爭의 確保, ⑥ 勞使關係의 安定과 産業 平和의 堅持, ⑦ 有效

需要의 擴大를 통한 景氣 活性化의 促進, ⑧ 經濟·社會의 水準 比較에 있어서 國際的 地位 向上 등을 꼽을 수가 있다. 이에 反하여 消極的 立場의 見解로는 ① 企業 또는 國民經濟의 國際競爭力 弱화, ② 企業의 賃金 管理上의 負擔加重 그리고 ③ 雇傭의 減少 특히 低生産性, 非熟練 勤勞者와 女性·年少 및 高齡 勤勞者를 中心으로 하는 失業의 增加를 舉論할 수 있다.

한편 最低賃金制의 類型을 보면

#### 1) 賃金委員會 등을 통한 審議會 方式

勞使 및 公益代表로 構成되는 審議機構에서 諮問 또는 勸告의 過程을 통하여 決定하는 方式으로써 勞組組織率이 낮은 部門의 低賃金 地帶의 勤勞者를 保護할 수 있다는 長點이 있으나 各界의 均衡있는 專門家를 確保하기 어렵다는 短點이 있다.

英·佛·칠레·브라질·버마·印度 등 가장 널리 普及되어 있는 形態이다.

#### 2) 仲裁裁判 또는 仲裁委員會 方式

仲裁裁判에 의한 裁定 또는 決定에 의하는 類型으로써 賃金 決定을 둘러싼 勞使 對立의 激化를 防止하는 利點이 있으나 勞使 各己의 立場이 充分하게 反映되지 못한다는 것이 短點으로 指摘

異民族 지배의 깊은 상처를 아직도 말끔히 치유하지 못하고 있는 우리로서는 惡夢의 그 연대에서 지금도 완전한 광복을 성취한 것은 아니라는 것을 인식하지 않으면 안 되겠습니다.

따라서 우리는 흔들림 없는 투철한 民族史觀을 정립하고 그 바탕 위에서 國力伸張과 祖國統一을 달성함으로써 완전한 광복, 새로운 광복을 구현하는 일에 다함께邁進해야 하겠습니다.

8·15 이전에 겪었던 異民族 지배의 고통과 모멸을 다시는 겪지 않는 확실한 보장은 우리를 지배했던 나라보다 더욱 잘 사는 나라, 더욱 부강한 나라를 만드는 길 뿐입니다.

全斗煥 大統領 光復節 경축사(82. 8. 15)에서

되고 있다.

뉴질랜드(1894年法)와 오스트랄리아가 採擇하고 있다.

### 3) 法定의 方式

賃金の 最低水準을 法律로서 規定하는 形態이며 그 決定 節次가 簡便하고 強制 履行力이 保障된다는 利點은 있지만 物價·기타 經濟實情 등의 變化에 迅速하고 現實性있게 對處하기 어렵고 勞使當事者의 意見보다는 政治的 意思에 의하여 決定된다는 致命的 缺陷이 있다.

美國·카나다·필리핀이 이를 擇하고 있다.

### 4) 團體協約의 擴大 適用 方式

勞使 團體 協約에 의하여 決定된 賃金を 非 勞組 組織 勤勞者에게 擴大 適用하는 方式으로써 勞組 組織率이 낮은 業種의 未組織 勤勞者의 保護와 公正 競爭의 促進이라는 長點은 있으나 當該 業種의 組織率이 높은 동시에 團體 協約의 適用을 받는 勤勞者가 많은 境遇에 그 實效가 있다.

佛·브라질(一部 業種 分野)·스위스·西獨 등이 이를 實施하고 있다.

또한 最低賃金の 決定 基準을 中心으로 보면

#### 1) 類似 勞動의 賃金

同種 또는 類似한 勞動의 賃金水準과 比較하여 最低賃金を 決定하는 것으로 이를 公正賃金 또는 均衡賃金이라고도 한다.

一般 水準 以下の 團體·苦汗 勞動을 防止하고 企業에 無理한 負擔을 주지 않는다.

#### 2) 生計費 基準

勤勞者 最少限의 人間다운 生活을 保護할 수 있는 生計費를 基準으로 最低賃金を 定하는 것으로 最低賃金制의 原理에도 맞고 勞動力의 擴大 再生産을 保障하는 가장 一般的인 基準이다.

#### 3) 支拂 能力 基準

企業의 賃金支拂 能力에 의하여 最低 賃金を 決定하는 것으로 大體로 그 支拂能力은 個別 企業單位가 아닌 産業別 一般의 支拂能力을 測

定하여 算定하는 것이 通例이다.

個別 企業의 立場에서 負擔이 가장 적다고 볼 수가 있다.

## IV. 最低賃金制 導入上의 基本問題

最低賃金制를 實施할 것인가 또는 어떤 形態와 方式의 그것을 導入할 것인가는 基本的으로 다음의 諸 問題에 관한 檢討가 先行되어야 한다.

첫째로 그 나라의 社會·經濟의 發展 程度와 與件 그리고 産業構造와 勞動市場 構造의 特性이다.

둘째로 앞서 言及된 最低賃金制 實施 效果에 대한 積極·消極의 各其의 觀點은 排他的이고 絶對的인 것이 아니라 그 實際의 運營 形態나 方式에 따라서는 어느 一面이 強調되거나 緩和될 수도 있는 것이다.

그러한 意味에서 現在 最低賃金制를 實施하고 있는 많은 나라들의 境遇, 그 制度가 그 나라의 經濟·社會 現實과 遊離되어 있거나 심지어 극히 形式化되고 있다는 事實도 看過해서는 아니 될 것이다.

세째로 實用的 觀點에서는 最低賃金制가 그 것이 適用되는 部門에 관한 限 合理的인 賃金の 最低線을 設定하는 것이기 때문에 이에 必要한 關聯 各種 經濟·社會 指標가 整備되고 그 相互 聯關性에 대한 分析·活用 등 技術的인 問題도 充分히 考慮되고 先決되어야 할 것이다.

끝으로 우리나라에 있어서 가까운 將來에 最低賃金制를 導入할 것인가 또는 어떠한 形態이어야 할 것인가는 各界가 깊은 關心과 肯定的 姿勢에서 研究 檢討하여야 할 것이지만 차제에 再三 強調하고 싶은 것은 역시 나무 보기만을 고집할 것이 아니라 勞使間 더불어 숲을 보는 眼目과 지혜를 갖자는 것이다.

最低賃金制 자체가 賃金を 둘러싼 勞使間의 紛爭을 없애고 궁극적으로 和合의 바탕위에서 企業性을 極大化시키자는데 그 目的이 있는 以上 制度야 여하튼 相對계층의 立場을 먼저 理解하고 包容해 주는 자세가 定立된다면 賃金問題는 이미 問題가 될 수 없기 때문이다. ♣♣