

# 기업의 매출액과 종업원고용에 관한 고찰

손종호\* · 임준식\*\*

## 〈목 차〉

I. 서론	2. 기초통계자료분석
II. 이론적 배경	3. 가설설정
1. 고용조정 개념	4. 가설검정 결과분석
2. 국내의 현황	IV. 결의
3. 외국현황	참고문헌
III. 실증분석	Abstract
1. 연구모형설정	

## I. 서 론

오늘날 기업을 둘러싼 경영환경이 종래와는 전혀 다른 상황으로 변화하고 있다. 따라서 기업이 생존하고 나아가 성장의 경쟁전략을 성공적으로 구사할 수 있도록 하려면 경영활동의 중추역할을 담당하고 있는 고용관리의 혁신이 반드시 있어야 한다. 흔히들 인력이용에 있어서 4가지 기본업무인 입·퇴사과정관리·경력개발·육성과정관리, 보수·평가과정의 관리, 그리고 전반적인 기업문화관리는 경영환경의 격변 속에서 새로운 경쟁상황의 모토(moto)로 전략적 역할을 담당하는 것과 함께, 고용관리는 중요한 경쟁우위의 원천으로써 인지되고 있다.

\* 영진전문대학 부교수

\*\* 계명대학교 외래강사

세계화·정보화·개방화시대에 부응하는 고용전략과 그에 따른 관리의 혁신이 마련되어야 할 것이다. 탁월한 기업전략과 효율적인 고용관리, 둘다 기업경쟁력 제고를 위해서는 필수 불가결한 요소다. 이 두 가지 요소 중 한가지만 제대로 갖추고 있더라도 그 기업은 불완전하나마 단기적으로는 어느 정도의 경쟁력은 확보할 수 있을 것이다.

그러나 기업전략과 고용관리가 통합적으로 운영되지 않고 서로 결돈다면 장기적인 경쟁력을 갖추기는 요원하다. 기업전략은 있되, 이를 수행하는 인적자원의 효율적인 관리가 이루어지지 않거나 그 반대로, 효율적인 고용관리는 있으나 전략이 없다면 이는 결국 질림발이식 경영으로 연결될 수밖에 없다. 이같은 불협화음하에서 기업의 잠재력은 발현될 수 없다. 때문에 지속적으로 경쟁력을 확보하고자 하는 기업은 기업전략과 고용관리를 통합적으로 운용할 수 있어야 한다.

톱니바퀴가 물리듯 고용전략을 기업전략목표에 맞춰 통합(integration)·운영할 수 있다면 그 기업이 얻는 시너지효과는 극대화될 수 있을 것이다. 과거 우리 나라 기업들은 고용자원을 관리하고자 할 경우 기업의 사업전략을 크게 고려하지 않았다.

특히 최근 우리 기업들의 고용제도의 변화경향을 보면, 사업전략을 고려한 고용관리가 이루어지지 못하고 있음을 더욱 분명히 알 수 있다. 해당기업이 어떠한 비전이나 사업전략을 채택하고 있는가에 따라 인적자원 관리전략과 시스템이 달라져야 한다. Ehrlich(1997)는 장래를 구축하는 효과적인 인사전략은 기업전략(corporate strategy)에 기초한 것이 아니면 안 된다고 말했다. 이처럼 두 가지 요소의 통합과 연계를 통해 기업은 단기적인 사업성과를 달성하는 한편 장기적인 경쟁력도 확보하는 기반을 쌓아나갈 수 있다.

다시 말해, 인적자원의 운용방식을 노동이라는 한 가지 생산요소로 파악하는 것이 아니라, 장기적으로 기업의 경영전략을 실행하기 위한 조직의 핵심역량(core competence)으로 파악하려는 전략적 인적자원관리(Strategic Human Resource Management : SHRM)의 관점이 새롭게 부상하고 있다(Delery & Doty, 1996; Pfeffer, 1994). 또한 최근 들어 실증적으로도 직무순환, 소집단활동, 자율작업팀, 집단 성과급제도, 숙련형성, 교육훈련, 경영참가 등 집단활동 및 집단내의 상호작용을 중시하는 다양한 인사 정책(policies) 및 관행(practices)이 환경변화에 따른 유연성을 강조하는 기업의 성과에 긍정적인 영향을 주고 있음이 밝혀지고 있다 (Becker and Gerhart 1996; Youndt, Snell, Dean, and Lepak,

1996).

기업 내부에는 여러 자원이 있는데, 오늘날 대부분의 다른 자원들은 이전보다 입수하기가 용이해 졌기 때문에, 전략적 우위의 확보와 유지는 점점 어려워지고 있으므로 인적자원의 중요성이 더해가고 있다고 볼 수 있다(Pfeffer, 1994). 종전에 경쟁우위의 원천이었던 경제적·재무적 역량, 마케팅 역량 및 기술적 역량 등과 더불어 오늘날 그 중요성을 더해 가는 것이 조직적 역량이라고 할 수 있으며, 이 조직역량은 주로 인적자원관리 시스템으로 구축될 수 있다고 역설되고 있다(Ulrich & Lake, 1990).

따라서 본 연구에 있어서의 연구배경은 기업경영에 있어서 가장 중요한 요소 중의 하나인 고용관리를 위한 기본적인 가이드라인이 없다는 것에서 출발한다. 이에 본 연구의 목적은 첫째 우리 나라 상장기업 중 대표적인 기업들이라 할 수 있는 KOSPI 200지수 구성종목을 대상으로 매출액 대비 종업원수를 살펴보고, 매출액의 변화에 따른 종업원수의 증감을 분석하여 분석 대상기업들의 매출액 증감에 따른 종업원수의 변화간에 차이가 있는지, 둘째 순이익과의 영향관계는 있는지, 셋째 기업측의 주장이 어느 정도 근거가 있는지를 밝혀 기업성장의 핵심요소중의 하나인 인적자원에 대한 고용조정을 시행함에 있어 시사점을 제공하고자 한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 고용조정의 개념

구조조정이란 용어는 1981년 레이건이 대통령으로 취임하여 '공급중심의 경제정책'을 채택하면서부터 생겨나기 시작했다. 레이거노믹스의 영향으로 낮은 세율로 인한 유보이익을 갖게된 기업들이 이를 시설에 투자하는 대신 증권시장에서 단기·투기적이고 약탈적인 M&A를 시작했다. 이 과정에서 약탈적 M&A의 대상이 되는 회사는 이를 방어할 대안을 찾아 나서는 과정에서 일부기업들은 일부러 은행차입을 늘려 부채비율을 증가시키고 불필요한 부동산을 구매함으로써 재무구조를 나쁘게 만드는 방법을 찾아냈다(조동성, 2000). 여기에서 소위 재무구조조정(FR: financial restructuring)이라는 표현이 생겨난 것이다. 즉

원래의 뜻은 부채울을 높이는 나쁜 의미로 쓰였으나 우리 나라에서는 주로 부채울을 낮추는 것을 의미하며 좋은 의미의 뜻으로 많이 쓰이고 있다.

고용조정이란 개별기업 내지 산업별로 그 직무상 필요인원이상의 인력을 수량적, 기능적, 임금적, 기업조직의 재구축의 유형으로 유희인력을 정비하는 것(최상식·이규용, 1998), 혹은 좁은 의미에서의 다운사이징, 의도적인 인력규모 감축방안 이라고 하였으며(Cascio, 1993; Freeman & Cameron, 1993), 조직의 효율성과 생산성, 그리고 경쟁력 향상을 위해 조직의 비용구조, 인력규모, 업무흐름에 변화를 주는 인력의 의도적인 조치(Cameron, 1993)이며, 또한 조동성(2000)은 인력구조조정이란 것을 의미한다고 하였다.

## 2. 국내의 현황

IMF상황 이후 국내의 많은 기업이 정리하고, 명예퇴직, 근로시간 축소 등 여러 가지 방법으로 고용조정을 진행시켜 왔다. 1998년 7월 현재 전직 실업자의 약 63%가 임시 및 일용직 근로자이다. 전직실업자의 이직사유 역시 정리하고 등 경영상의 이유가 56%를 차지하고 있다. <표 1>을 보면 우리 나라가 기업들이 고용조정을 실시한 가장 중요한 이유로는 인건비절감 이라고 응답한 업체가 고용조정 경험이 있는 업체의 30.4%를 차지하였다.

1980년대 초반 부적절한 인력양성정책으로 인하여 노동시장 내에서는 인력부족과 과잉고용문제가 병존하였다. 이로 인해 일부 중소기업에서는 외국인 근로자를 사용하면서 동시에 대기업에서는 과잉인력해소를 위해 명예퇴직, 조기퇴직 등 수량적인 고용조정을 본격화하였다.

1998년의 또 다른 조사를 보면 생산직이 인력과잉이라고 응답한 비율이 가장 높았다. 그러나 1997년의 간은 조사에서는 사무관리직의 인력과잉이 가장 높게 나타났는데 이유는 당시 고용조정을 실시한 주된 이유가 인건비절감을 통한 효율적 경영이었으나 IMF 상황이후에도 경기의 급속한 위축으로 매출액감소가 심해졌기 때문에 생산직 인력조차도 과잉상태에 놓여진 것으로 보인다(이원덕, 1998). 그리고 <표2>에서 보듯 인원수 조정에서 특히 정리해고를 실시한 업체의 비율 종전보다 대폭 늘어난 점이 특징이다.

이러한 경향은 향후 고용조정의 방법이 고용유지 측면보다는 감량경영을 보다 적극적으로 활용하는 방향으로 나아갈 것임을 시사하고 있다.

<표 1> 고용조정을 실시한 가장 중요한 이유(산업별)

구분	분류	전체	산업별			
			제조업	금융보험업	기타서비스	공공부문
	인건비 절감	95(30.4)	51(27.6)	18(46.2)	19(38.8)	5(22.7)
	부서 통합합 등 기업조직혁신	75(24.0)	29(21.1)	10(25.6)	11(22.4)	6(27.3)
	매출액감소에 따른	60(19.2)	41(22.2)	2(5.1)	11(22.4)	3(13.6)
	감량경영실기	23(7.4)	19(10.3)	1(2.6)	1(2.0)	1(4.5)
	사무자동화나 FA	19(6.1)	7(3.8)	3(7.7)	3(6.1)	5(22.7)
	인사적채해소	13(4.2)	9(4.9)	1(2.6)	2(4.1)	-
	업종의 전화, 신규업종 진출에 따른 과잉인력해소	5(1.6)	5(2.7)	-	-	-
	공장의 해외이전					
	기타	15(4.8)	-	1(7.7)	3(2.0)	2(9.0)
	무응답	7(2.2)	-	1(2.6)	1(2.0)	-
응답업체수		312	185	39	49	22

자료 : 최상식 · 이규용, 1998.

여기에서 우리 나라 기업의 고용구조조정 예를 살펴보면, 삼성전기의 경우 삼성자동차 빅딜문제로 부산의 자동차 부품공장 1,200명 직원들이 일자리 보장을 요구하였을 때 희망퇴직, 본사재배치와 같은 노동력이 재배치(기능적 고공조정)로 현안을 해결했으며, 최근에는 대우 자동차가 많은 수의 근로자들을 외부 노동시장에서의 수량조정을 통한(경영상의 이유에 의한 해고) 고용조정을 실시한 바 있다. 사무직인력이 과잉이라는 금융계도 최근 몇 년간 인력의 많은 부분을 명예퇴직이라는 수량적 조정에 의한 감원을 단행하였으며 삼성전자의 말레이시아 현지법인인 말레이시아 삼성은 경기침체시 유희인력이 생겼으나 이들을 해고하는 대신 실시한바 있다(매일경제신문, 2000).

이밖에도 1998년 2월 '노사정합의' 에 의해 정리해고제가 법으로 명문화된 이후 5개 은행의 퇴출로 인하여 전체인원의 68%인 6,150명이 직장을 떠났으며, 조건부 승인 7개 은행에서도 32%의 인원이 감축되었다(김태현, 1999). 또한 1998년 9월 워크아웃에 들어간 일동제약은 850명의 사원 중 26%인 220명을 자진퇴사 및 권고사직의 형식으로 고용조정하였으며 공기업인 한국조폐공사는 정부의 구조조정계획안에 따라 전체인원 2,634명의 16.3%인 429명을 정리해고하였다(이영면, 2000).

&lt;표 2&gt; 고용조정실행현황

(단위 : 기업체 수, %)

구 분	고용조정실행현황	
	1997. 1 ~ 11	1997. 12 ~ 1998. 3
- 근로시간조정	60(20.0)	110(36.7)
· 잔업시간의 단축	48(6.0)	32(17.3)
· 정규근로시간의 단축	4(1.3)	13(4.3)
· 격주휴무 등 휴일의 증가	27(9.0)	29(9.7)
· 연·월차휴가사용 적극권장	41(13.7)	94(31.3)
· 일시휴업	4(1.3)	8(2.7)
· 일시휴직제실시	-	3(1.0)
- 인원수조정	59(19.7)	131(43.7)
· 정규직을 비정규근로자로 대체	7(2.3)	15(5.0)
· 채용동결 또는 축소	45(15.0)	116(38.7)
· 명예(조기)퇴직 실시	17(5.7)	24(8.0)
· 비정규직 감축	11(3.7)	38(12.7)
· 정리해고(권고사직)	21(7.0)	52(17.3)
- 기능정 조정	38(12.7)	73(24.3)
· 사내 및 사외교육 훈련	5(1.7)	12(4.0)
· 배치전환 실시	31(10.0)	60(20.0)
· 사외파견(출향)	1(0.3)	2(10.7)
· 계열사·관계사로 진출(전적)	17(2.3)	13(4.3)
- 기업조직 재구축	18(6.0)	34(11.3)
· 하청이나 외주가공의 확대	6(2.0)	9(3.0)
· 사업장폐쇄 또는 해외이전	3(1.0)	6(2.0)
· 기업인수·합병	1(0.3)	-
· 사업부서(생산라인)축소	9(3.0)	21(7.0)
· 분사화(소사장제)실시	3(1.0)	4(4.1)
- 임금조정	32(10.7)	116(38.7)
· 임금인상 동결	20(6.7)	75(25.0)
· 상여금감축 등 임금삭감	18(6.0)	86(28.7)
· 임금체제의 개선	1(0.3)	10(3.3)
- 고용조정실사업체수	97(32.3)	181(60.3)
- 조사대상업체수	300	

자료 : 이덕원, 1998: 26.

이외에도 많은 수의 민간기업과 공기업에서 IMF 이후 진행되었던 구조조정의 산출물로서 종업원수의 삭감을 통한 구조조정을 시행하였으며 실업률도 심각한 수준에 이르렀다.

<표 3> 사무관리직·기술인력이 과잉이라고 응답한 이유  
(총 조사대상기업의 직종별 현재인력의 적정성 여부)

구 분	전산업	제조업			건설업	금융 보험업	기타 서비스	공공 부문
		전체	중화학	경공업				
매출액감소 등으로	43 (32.8)	23 (31.1)	8 (26.7)	15 (34.1)	8 (57.1)	3 (21.4)	7 (38.9)	2 (18.2)
노동수요감소	38 (29.0)	25 (36.7)	11 (36.7)	14 (31.8)	4 (28.6)	1 (7.1)	4 (22.2)	4 (36.1)
경영혁신등 기업조직재구축	26 (19.8)	12 (16.2)	3 (10.0)	9 (80.5)	1 (7.1)	7 (50.0)	3 (16.7)	3 (27.3)
인건비 과다	24 (18.3)	14 (18.9)	8 (26.7)	6 (13.6)	1 (7.1)	3 (21.4)	4 (22.2)	2 (18.2)
기술혁신, 사무자동화(FA)								
	131	74	30	44	14	14	18	11

주 : 1) 1순위 응답 141개 업체 대상이나 131개 업체만 응답

자료 : 최강식·이규용, 1998 : 16

재정경제부(2001) 보도자료에 따르면 2월 중 실업자는 전월 대비 87,000명이 증가한 1,070,000명으로 나타났으며 또한 <표 3>에서 보듯이 사무관리직 인력이 적정수준보다 많다고 느끼는 이유로는 조사대상의 32.80%가 「매출액감소로 인한 인력수요의 감소」를 첫 번째로 들고 있다. 그러나 '경영혁신 등 기업조직의 재구축'을 첫 번째 이유로 꼽은 업체도 29.0%나 되었으며, 인건비 과다가 19.8%를 차지하였다. 그러나 '기술혁신, 사무자동화' 등으로 인한 이유는 18.3%로 가장 낮았다.

### 3. 외국의 현황

선진국에서도 1970년대에 발생한 두 차례의 석유파동 이후 산업구조의 변화 등으로 고용조정이 중요한 이유로 등장하였다. OECD국가들은 이전과는 다른

교역패턴의 변화, 에너지 가격의 급격한 상승, 제조업에서 서비스업으로서 전환, 제품차별화의 확대, 노동의 새로운 국제분업 구조의 형성 등으로 기준에 성숙된 산업(철강, 섬유, 조선, 자동차, 석탄, 광업 등)이 구조조정의 위협을 받고 있기 때문이다. 이러한 산업구조의 변화와 더불어 세계 각국은 빠르고 광범위하게 확산되는 기술변화를 수용해야 했다. 이러한 요인들로 인해 과거와는 다른 형태로 고용조정이 각 국에서 광범위하게 진행되고 있다(Clarke, 1992).

### 3.1 미국의 경우

2001년 4월에 발표된 미국노동부의 3월중 고용동향 조사에 따르면 2월에 비해 미국내에서 86,000여 개의 일자리 감소, 전체 실업자수는 6,000,000명, 실업률은 4.3%로 보고되었다(www.dol.gov). 미국의 경우 정부는 근로자와 안전이나 고용의 형평에 관해서는 엄격하게 규제하나 채용과 해고에 관해서는 규제하지 않는다. 『고용조정과 재훈련 통고법』에 따르면 100인 이상을 고용하는 기업들은 60일 이 전에 사전통보하면 근로자를 해고할 수 있다.

1980년대 들어 미국의 노조는 경영위기를 타개하기 위한 양보 안을 수용하고 기업 구조조정에 적극적으로 협력하였다. 또한 기업들이 선택하고 고용조정법은 매우 다양하지만 대량해고나 공장폐쇄 등을 통한 수량적 고용조정이 상당부분을 차지한다. 미국경기가 회복세를 보이고 있던 1992년에서 1995년까지 대표적인 15대 기업들이 실시한 대량해고자수는 무려 662,900명에 이른다(조준모, 1997). 이 중 AT&T가 전체 근로자의 30%인 123,000명 IBM이 35%인 122,000명, GM이 99,400명(29%), Boeing이 6,1000(37%), Sears Roebuck이 50,000명(16%) 등으로 전체근로자의 10% 이상 감축하였다(<표 4> 참조).

그 외에도 UAW(미국자동차노조)와 포드사는 1982년 단체협약을 통해 1982~84년의 기간 동안 10억달러 상당의 인건비 절약에 합의했으며, 1996년 AT&T가 40,000명, Ciba-Geigy 13,000명, Wells-fargo & Co가 10,800명을 해고하는 등 45개 기업에서 127,000명의 근로자를 해고한 것으로 나타났다.



<표 4> 1992~1995년까지의 미국 15대 및 기타 해고기업(누적치)

회 사 명	해고자수(명)	비 고
AT&T	123,000	해고자비율(%) (30)
IBM	122,000	" (35)
GM	99,400	" (29)
Boeing	61,000	" (37)
Sears Roebuck	50,000	" (16)
Digital Equipment	29,800	" (26)
Lockheed Martin	29,100	" (17)
Bel south	21,200	" (23)
Mcdonneil Douglas	21,000	" (20)
Pacific Telesis	19,000	" (19)
Delta Airlines	18,800	" (26)
GTE	18,400	" (14)
Nynex	17,400	" (33)
Eastman Kodak	16,800	" (13)
Baxter International	16,000	" (26)
Philip Morris	14,000	
Chemical/Chase Manhattan	12,000	
Scott Paper	11,000	
Well Fargo	7,000	
Fleet	1,300	
Bank of Boston	2,000	
PNC	2,000	
Quantum Corporation	2,000	
Core States	1,900	
First Chicago	1,700	
National City	1,500	
전 체	719,300	

자료 : 조준모, 1997을 토대로 수정·보완한 것임.

### 3.2 일본의 경우

일반적으로 생각되어지는 일본의 종신고용제는 누구나가 장기근속을 보장받는 제도는 아니며 종업원이 정년 때까지 장기근속을 바라는 한 경영자 측도 가능한 이에 부응하고자 하는 노사간의 암묵적인 계약에 지나지 않는다 따라서 기업내에서 치열한 경쟁 매커니즘을 통해 상당수의 종업원들은 정년에 이르기 전 기업 외로 방출되며 실제로 한번 입사한 회사에서 전직하지 않고 정년에 이르는 사람은 소수에 지나지 않는다 또한 다음의 <표 5>에서 보듯이 최근 일본 기업들의 종신 고용제에 대한 생각도 변화하고 있는 것으로 나타난다.

일본의 대표적 기업의 최근 고용조정 사례를 보면 1990년대 총 시작된 평성(平聲) 불황 하에서는 과거의 불황과 마찬가지로 고용조정에 의해 타개책을 도모하고 하고 있는 기업이 전체적으로 늘어나고 있는 실정이다. 이 표에 따르면 고용조정 실시 사업체 비율은 제조업에서 40%, 도·소매 및 음식점업 29%, 서비스업 23%이며 전년 동기 대비 각각 5~10%씩 증가하였다.

이러한 최근의 고용조정의 변화움직임을 구체적인 예를 들어 살펴보면 오쿠마공작 기계 1977년 3월 두 차례에 걸쳐 각각 500명과 300명을 감축하였는데 당시 오쿠마의 종업원 규모가 약 2,000명 수준이었던 것을 감안하면 엄청난 규모의 감축이라 할 수 있다.

아마다는 1993년 9월말 종업원 1,883명인데 이는 전년 동월 대비 36명이 감소한 수치이며, OKK는 1993년 9월말 종업원 904명인데 이는 전년 동월 대비 36 명이 감소한 것이며, 츠가이는 1993년 9월말 종업원 775명인데 이는 전년 동월 대비 97명이 감소한 숫자이고 도시바기계는 1993년 9월말 현재 종업원 3,305명인데 이는 전년 동월 대비 103명이 감소한 수치이며, 일본항공(JAL)은 1994년 1월에 5,000명(전 종업원의 20%)의 인원감원을 발표하였으며, 住友금속공업은 1993년말 종업원수가 22,059인데 1897~90년에 걸쳐 4,000명이 감소하였으며 2,700명은 다른 사업부문으로 이동하였다(박원구·강순희, 1997). 또한 마쓰다자동차는 2000년 11월 1,800명을 명예퇴직형식으로 인원을 감축하였으며, 닛코증권은 1998년 말부터 1999년 초에 걸쳐 조기퇴직제를 실시, 전직원 15%에 해당하는 930여명을 감원했다(한국경제신문, 2001).

<표 5> 일본 제조업의 고용조정 사업체 비율

구분 년	고용조정실 시비율	고용조정방법								
		잔업 규제	휴일휴 가증가	임시·파트타임 근로자조정	중도채용감 소·정지	배치 전환 및출향	임시 귀휴	희망퇴직자 모집·해고	기 타	
77	30	18	2	3	19	12	1	1	1	
78	29	17	2	4	19	13	2	0	1	
79	19	10	2	2	10	8	0	1	0	
80	13	6	2	1	4	5	0	0	1	
81	16	8	2	1	6	5	1	0	1	
82	26	14	4	4	11	8	1	1	2	
83	17	15	2	3	10	9	1	1	2	
84	19	10	1	2	8	7	0	0	1	
85	15	7	2	2	5	5	5	0	3	
86	28	17	3	4	9	8	1	1	-	
87	37	25	44	3	11	*	**	3	1	-
						12	11			
88	16	9	3	1	2	6	4	0	0	-
89	9	4	1	0	1	3	4	0	0	-
90	10	3	3	0	1	3	3	-	-	-
91	9	2	4	0	1	3	2	0	0	-
92	20	12	5	2	4	4	3	0	0	-
93	38	29	5	3	15	9	6	1	1	-
94	36	35	7	5	18	16	13	8	8	8

주 : \* : 배치전환 \*\* : 출향  
 자료 : 박원구·강순희, 1997: 37.

### 3.3 유럽의 경우

<표 6>에서처럼 프랑스나 독일의 경우 해고에 상당한 제약을 하고 있어 기업으로서는 해고조치가 매우 어렵다. 하지만 영국의 경우 정부가 직접 나서서 구조 조정을 선도하였고, 세계적인 타이어업체인 프랑스의 Michelin사는 1990년에 프랑스내 공장의 종업원수를 20%나 감축하였으며, 1997년 2월에도 1,445명

을 고용조정하였다. 또한 독일의 Daimler Benz사는 1995년에 자회사인 DASA 사 직원 1,200명과 본사직원 200명을 해고하였고 1998년에는 또다시 8,000명의 일자리를 추가로 삭감하려는 계획을 수립하였다(이영면, 2000). 또한 세계적인 통신장비 업체인 스웨덴의 Ericsson은 2001년 1/4분기 실적악화로 12,000명을 추가로 정리해고 한다고 발표했다. 에릭슨은 이에 따라 2001년에만 전임직원의 20% 해당하는 22,000명의 직원을 정리해고 하였다(www.korea.cnet.com).

고용조정 유형은 시대에 따라 국가에 따라 상이할 수 있지만 지금까지의 고용조정 유형은 일반적으로 크게 미국형, 유럽형, 일본형의 세 형태로 구분할 수 있다. 이러한 세 유형의 구분 축은 외부노동시장의 활용정도와 정부의 시장 개입정도에 의존한다. 정부의 개입이나 법제도의 경직성 측면에서 보면 영국과 미국의 경우는 노동시장에서의 시장원리를 존중하고있으며 유럽은 근로자들의 고용을 가급적 보장해 주려고 하다보니 노동시장이 매우 경직적이다. 최근에는 유럽 기업들도 경쟁력 제고를 위해서 미국식 고용조정 방법을따르는 추세에 있다. 반면에 일본 외부노동시장의 유연성은 떨어지나 기업내의 유연성 혹은 경우에 따라서 기업 간의 유연성이 높은 편이다(최상식·이규용, 1998). 우리의 경우는 법제도의 경직성에서는 유럽쪽을, 노동시장 원리에는 미국쪽을 닮은 절충형의 형태이다.

<표 6> 유럽주요국가의 노동시장 규제정도

	절차상의제약(1)	예고기간 퇴직수단(2)	해고의 어려움과 법적 보호(3)	종합적 규제강도
독일	13.0	2.0	12.0	9.5
스웨덴	11.0	8.0	9.0	11.0
프랑스	9.0	7.0	6.5	6.0
스페인	15.0	14.0	13.0	15.0
영국	4.5	5.0	1.0	2.0

주 : 수치가 클수록 규제가 강함을 의미 (1)~(3)의 9.0의미는 다음과 같음.

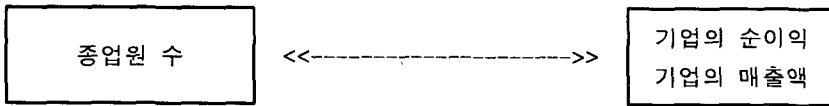
- (1) 협의의무와 통치효과의 지연
- (2) 근로자귀책사유 및 부당해고가 아닌 경우를 의미함.
- (3) 부당해고의 범위와 부당해고로 제소될 가능성을 의미함.

자료 : Buchtemann and Walwei, 1996; 박덕제, 1997; 13~19에서 재인용

### Ⅲ. 실증분석

#### 1. 연구모형설정

1998년에서 2002년까지 우리 나라의 상장회사의 매출액의 변화와 종업원수외 증감을 비교하여 두 가지 변수 사이의 연관성이 있는지를 중심으로 모형을 하였다.



<그림 1> 연구모형

#### 2. 기초통계자료 분석

본 연구의 기초통계자료로서 통계분석 연도의 매출액과 순이익, 그리고 종업원수의 평균증감현황을 <표 7>로 표시하였다.

<표 7> 매출액, 순이익, 종업원수의 평균증감현황

년 도	매출액(억)	순이익(억)	종업원수(명)
1997	7349.78	84.0434	2057.11
2001	12524.71	164.7826	1654.72

#### 3. 가설설정

가설 1) 종업원 수가 기업의 순이익 변화율에 영향을 미칠 것이다

가설 2) 종업원 수가 기업의 매출액과 순이익 변화율의 변화율에 영향을 미칠 것이다.

기업의 종업원수에 따라 순이익 변화율이 과연 있는지 또는 종업원수가 기업의 매출액이나 기업의 순이익에 얼마만큼의 영향을 미치는지를 분석하고자 한다. 표본자료는 매년 증권거래소가 실시하는 KOSPI 200지수 구성종목으로 구성종목은 2003년 4월 10일 공시한 100개 기업으로 하였다. 표본자료의 추출은 증권사에서 매년 발행되는 상장회사 투자분석자료를 이용하였으며 선정된 KOSPI 200지수 구성종목 중 조사기간 내에서 결산기가 변경되거나 결산기가 다른 기업, 1998년 이후에 증권거래소에 상장되어 비교하기 곤란한 기업 등 8개 업체를 제외한 12월 결산 92개 업체를 대상으로 하여 2002년 결산기 매출액과 순이익, 그리고 종업원 수를 조사하여 그 변화율을 분석하였다.

#### 4. 가설검정 결과분석

- 1) 종업원수 변화율과 순이익 변화율과의 관계에서는 <표 8>와 같이 종업원 수 변화율과 순이익 변화율 사이에는 영향관계가 있다는 유의한 결과를 얻는다.

<표 8> 분석 결과

구 분	F-value	P-value	Parameter Estimate	t-value	R
Intercept	53.291	0.0001	37.499088	7.021**	0.3015
매출액 변화율			0.3154811	7.021**	

\* :  $p < 0.05$ , \*\* :  $p < 0.01$

- 2) 매출액 변화율, 순이익 변화율과 종업원수 변화율과의 관계에서 <표 9>와 같은 결과를 얻었다.

<표 9> 분석 결과

구 분	F-value	P-value	Parameter	t-value	R
Intercept	20.554	0.0001	50.152253	8.226**	0.3
매출액 변화율			0.24821	7.312**	
순이익 변화율			0.000834	1.500	

\* :  $p < 0.05$ , \*\* :  $p < 0.01$

가설 2를 검정하기 위하여 중회귀분석을 통하여 그 결과를 제시하였다. 검정 결과 종업원수 변화율에 대한 매출액 변화율과 순이익 변화율의 전체 회귀모형은 F-value가 20.554이고 P-value가 0.0001로 매우 유의한 것으로 나타났다. 매출액 변화율에 대한 Parameter Estimate는 0.24821이고 t값은 7.312이며, 유의수준 0.01 미만에서 매우 유의한 것으로 나타났고, 순이익 변화율에 대한 Parameter Estimate는 0.000834이고 t값은 1.500으로 유의성 검정결과는 기각되었지만 전체 회귀모형은 유의하다고 볼 수 있다. 또한 본 연구의 가설검정 결과를 다음의 <표 10>와 같이 변수별로 요약하였다.

<표 10> 가설요약

가설	내 용	채택 여부
가설 1	매출액 변화율은 종업원수 변화율에 영향을 미칠 것이다.	채택
가설 2	매출액 변화율, 순이익 변화율은 종업원수의 변화율에 영향을 미칠 것이다.(전체모형은 유의하나, 매출액 변화율은 기각)	채택

## IV. 결 의

### 1. 검정결과 분석

본 연구는 기업의 매출액과 순이익이 종업원수의 증감과 어떤 관계가 있는지에 대해 살펴봄으로써 단순히 매출액감소로 인한 인건비 절감차원에서의 고용조정을 한다는 기업측의 주장이 어느 정도 근거가 있는지를 밝혀 기업성장의 핵심요소중의 하나인 인적자원에 대한 고용조정을 시행함에 있어 시행착오를 줄이는 시사점을 제공하고자 하는 것을 목적으로 하고 있다.

이러한 연구목적을 위해 외국과 국내의 고용조정 사례와 유형에 대한 선행연구를 하였으며 그 결과 우리 나라 기업들의 고용조정이 IMF사태를 계기로 단순히 매출액의 감소로 인한 인건비 절감차원에서 이루어졌음을 확인하였다. 이를 바탕으로 매출액 변화율과 순이익 변화율이 종업원수 변화율에 영향을 미치는지를 알아보하고자 연구모형과 가설 세우고, 증권거래소 상장법인 중 KOSPI

200지수 구성 92개 기업을 대상으로 1998년부터 2002년도에 이르는 5개 연도의 매출액과 순이익, 종업원수를 조사하여 기초자료로 삼고, 통계분석은 1998년과 2002년만을 대상으로 하였다. 그 결과는 다음과 같다.

첫째, 기초통계자료에 의하면 기업의 매출액은 지난 5년 간 꾸준히 증가하였으나, 순이익은 그러하지 못하였으며, 종업원수는 1997년부터 꾸준히 줄어 IMF 사태 3년 후인 1998년에서 2002년까지를 대상으로 각 연도 매출액과 종업원수, 순이익과 종업원수를 분석한 결과 모두 유의한 증거를 발견하였다.

셋째, 1998년과 2002년을 대비하여 매출액 변화율과 순이익 변화율이 종업원수 변화율에 미치는 영향을 분석한 결과, 매출액 종업원수 변화간 관계에서는 매우 유의한 증거를 발견하였고 순이익과 종업원수 변화간의 관계에서는 유의한 증거를 발견하였다. 반면, 중회귀분석에서는 매출액은 매우 유의한 증거를 발견하였으나 순이익은 유의한 증거를 발견하지 못하였다.

넷째, 전체적인 가설의 검정결과 전체 회귀모형은 채택되었으나 추가가설 2의 순이익 변화율은 기각되었으며 추가가설 1은 회귀모형은 유의한 것으로 나타났다. 통계수치를 고려할 때 순이익의 변화율에 종업원수의 변화율에 영향을 미치는 정도가 미미하다고 판단된다. 즉, 순이익은 종업원수에 영향을 미치지 못한다고 할 수 있다.

## 2. 제언

본 연구의 조사분석 결과 종업원수의 변화에 영향을 미치는 변수는 조사대상 변수 중 매출액이 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 순이익은 전체적인 표본의 분포로 보아 설득력이 거의 없는 것으로 분석되었다. 또 한 가지 중요한 점은 기억 측이 주장하는 논리인 매출액 감소로 인한 인건비절감차원의 인적자원에 대한 고용조정은 유의한 결과로 보였으나 그것이 바로 기업측의 논리를 인정하는 결과는 아니란 것이다. 통계자료를 분석했을 때 매출액이 종업원수에 미치는 영향은 100(%)을 기준으로 했을 때 약 30% 내외의 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

즉, 나머지 70% 정도는 매출액이외의 요인이 종업원수에 영향을 주는 것으로 파악되었다. 선행연구에서 보듯이 조사대상 기업 중 50%가 매출액 감소 및 인건비 절감을 이유로 고용조정을 실시한 것에 비추어 보면 매출액감소로 인한



인건비절감을 이유로 실시한 고용조정이 기억측의 논리를 완전히 대변해주지 못한다고 할 수 있으며 또한 외국의 고용조정효과에서 예로 든 15% 다운사이징그룹과 28% 다운사이징그룹의 소득과 매출액비교에서도 보듯이 무조건 인원을 많이 조정한다고 하여 기업의 매출이나 소득이 늘어나는 것이 아님을 선행 연구를 통하여 알게 되었다.

이와 같은 예를 기준으로 하여 우리 기업들의 고용조정을 본다면 필요 이상으로 많은 인원을 고용조정 하고 있는 것으로 유추하여 해석할 수 있을 것이며, 무조건적인 대량감원이 기업측에도 좋지 않다는 것을 시사한다고 할 수 있다. 따라서 매출액감소로 인한 인건비 절감차원의 고용조정이라는 기업측의 논리는 설득력이 많이 떨어진다고 봐도 무방하다 할 것이다.

우리 나라의 경우 지금까지의 예를 보면 재벌기업들이 어떠한 정책을 시행하거나 논리를 주장하면 중소기업들도 거기에 맞추어 논리적이 보조를 맞추어 경우가 거의 대부분이라고 해도 과언이 아닐 것이다. 마찬가지로 고용조정 정책도 그러한 경향이 두드러진다고 할 수 있다.

따라서 본 연구에서의 표본자료가 우리 나라 증권거래소 상장기업 중 대표적인 기업들의 집합체라고 할 수 있는 KOSPI 200지수 구성종목을 대상으로 하였기에 표본의 수가 작다고 할 수 있으나 지금까지의 예를 보면 일반 비상장기업이나 중소기업들에게도 적용할 수 있으리라 생각한다.

## 참 고 문 헌

1. 강태욱(1998, 5), 『한사람 입사하고 두 사람 떠난다』, LG경제연구원, LG주간경 제467호.
2. 고용이(1999), 『근로시간 단축 고용효과 있는가』, 전국경제인연합회 CEO REPORT ON CURRENT ISSUE(CER-99-34).
3. 김태현(1999), 『자본의 세계화와 한국노동 고용의 대응방향』, 한국산업노동학회 정기학술 대회.
4. 매일경제신문, 2000. 3. 30. 44면.
5. 박덕제(1997), 『유럽의 고용조정실태와 정책과제』, 서울: 한국노동연구원.
6. 박형근(1998), 『WIN-WIN 고용조정모델』, LG경제연구원, LG주간경제 484호.
7. 박권구·강순희(1997), 『일본의 고용조정 : 실태와 시사점』, 서울: 한국노동연구원.
8. 부국증권(2001), 『상장·코스닥 기업분석』, 봄호.
9. 삼성경제연구소 조사국(2001), 『국내·외 경제동향』.
10. 안주엽·이규용(2001), 『법정근로시간 단축의 노동시장 효과 - 제조업을 중심으로』, 서울: 한국노동연구원.
11. LG증권(1999), 『상장기업분석』, 봄호
12. 유병주·안상윤(2000). “해고 후 종업원의 직무특성변화에 대한 지각이 조직의 유효성에 미치는 영향”, 『한국인사관리학회』, 인사관리연구 24(1).
13. 윤성훈(2000), 『미국과 영국의 경제구조조정사례와 시사점』, 삼성경제연구소.
14. 조동성(1998), 『미국의 고용조정 : 경험과 시사점』, 서울: 한국노동연구원.
15. 전경련 기업구조조정지원센터(1999), 『기업구조조정 추진동향 및 정책개선과제』, 경제구조개혁 및 실업대책 간담회 자료 1.
16. 재정경제부(2001), 『2001년 2월 고용동향』, 보도참고자료.
17. 최강식·이규용(1998), 『우리나라 기업의 고용조정실태』, 서울 : 한국노동연구원.
18. 한국경제신문(2001. 4. 5 (목)), 1면, 9면.
19. 한국은행(2000), 12월 조사통계월보.

20. 현대증권(1998), 『상장기업분석』, 범호
21. 황원일(1998), 『IMF시대의 고용조정 추진방향』, 현대경제연구원, 기업경제 통권 59호.
22. 황원일 · 장후석(1999), 『올바른 다이어트, 바람직한 고용조정』, 현대경제연구원, Prime Business Report.
23. 법제처 웹사이트, [www.moleg.go.kr](http://www.moleg.go.kr)
24. 증권거래소 웹사이트, [www.kse.or.kr](http://www.kse.or.kr)
25. 코리아씨넷 웹사이트(2001. 3. 30), [www.korea.cnet.com](http://www.korea.cnet.com)
26. Anthony W. *et al.*(1999), "Human Resource Management-A strategic Approach," 3th ed., The Dryden Press, N.Y., pp.25, 44, 49.
27. Barney, J.(1991), "firm resources and sustained competitive advantage," *Journal of Management*, 17: 99-120.
28. Barney, J. B., & Wright, P. M.(1995), "On becoming a strategic partner : The role of human resources in gaining competitive advantage," *Working Paper*, the Ohio State University.
29. Chandler, A. T., Jr.(1962), *Strategy and Structure : Chapters in the History of the American enterprise*, Cambridge, MA : MIT Press.
30. Clifford J. Ehrlich(1997), "Human Resource Management : A Chang Script For a Changing World," *Human Resource Management*, Spring, Vol.31.
31. Delery, J. E., & Doty, D. H. (1996), "Modes of Theorizing in Strategic Human Resource Management : Tests of Universalistic, Contingency and Configurational Performance Predictions," *Academy of Management Journal*, 39 (4), 802-835.
32. Schuler, R. S., & Jackson, S. E.(1987), "Linking Competitive Strategies with Human Resource Management Practices," *The Academy of Management Executive*, Vol.1, pp.207~219.
33. Sission, K.(Ed.)(1996), *Personnel Management ; A Comprehensive Guide to Theory and Practice in Britain*, Blackwell Publishers Inc., MA.
34. Snell, S. A.(1992), "Control Theory in Strategic Human Resource Management : The Mediating Effect of Administrative Information," *Academy of Management Journal*, 35, pp.292~327.

35. Youndt, M. A., Snell, S. A., Dean, Jr., J. W., & Lepak, D. P.(1996), "Human Resource Management, Manufacturing Strategy, and firm Performance," *Academy of Management Journal*, 39 (4), pp.836~866.
36. Belchere, William(2000), Korea Economics-revisions in Key Macro Economics Productions for 2000 Merrill Lynch Head of asia Fixed Income Research and Economics.
37. Hamermesh, D. S.(1993), Labor Demand, Princeton University Press.
38. Hart, R. A.(1987), *Working Time and Employment*, Boston Allen & Unwin.
39. Henkoff, R.(1990), "Cost Cutting : How to Do it Right," *Fortune*, April 9.
40. OECD(1998), "Working Hours : Latest Trends and Policy Initiatives," Employment Outlook.
41. Jardine Fleming Research, (2000. 10/24), 「South Korea Strategy -Crunch Time, South Korea has achieved a lot, but key reforms needed」.
42. www.dol.gov(2001. 4), The Employment Situation News Release, Summary.
43. www.flemingsresearch.Com.
44. www.ftmastering.com.

## Abstract

### Study on Sales Amount of Enterprise and Labor Employment

Son, Jong-ho · Im, Jun-sik

An employee employment of Enterprise must consider efficiency, balance attribute and effectiveness as important variable. but Our country's Enterprise reduce the personnel without basic guide line about employee employment. because Our country's Enterprise thinks of personnel expenses or sales amount decrease as important variable.

Therefore, Research background sets out that there is no basic guideline for employment management one of the most important elements in Enterprise administration. and I examined employment control's concept and concept about softness of labor market in theoretical background setting. Also, was abreast of employment control effect, case study and literature research about employment control's basis.

Finally, In fluctuation change of Enterprise's employee number, I examined which relation is formed in comparison with sales amount, net profit and the employee number of individual Enterprise using investment analysis material of Stock Company focused on Enterprise that stock is listed on the stock exchange.