

금융산업 경쟁력 제고를 위한  
임금체계 개선방안

# 차 례

1. 연구의 필요성 .....	1
가. 금융산업의 낮은 경쟁력 .....	1
나. 금융선진화를 위한 인력활용기반 구축 강화 .....	3
2. 금융산업의 노동시장 및 인건비 구조 .....	5
가. 금융산업의 노동시장 구조분석 .....	6
나. 금융산업의 인건비 구조 분석 .....	19
1) 월 평균근로 일수 및 근로시간 분석 .....	20
2) 평균급여액 분석 .....	36
다. LIS 데이터를 통한 금융산업 국제비교 .....	49
라. 은행별 인건비 구조 .....	53
3. 임금체계 개선방안 .....	59
가. 금융산업 임금체계 및 임금피크제 관련 선행연구 .....	60
나. 금융산업 임금체계 및 개선방안 .....	66
4. 결론 및 정책제언 .....	75
참고문헌 .....	78
부록 .....	79

## 표, 그림차례

<표 1> IMD 한국 금융경쟁력 평가 순위 .....	1
<표 2> WEF 한국 금융시장 성숙도 평가 순위 .....	2
<표 3> 금융산업 사업체 수 및 비중 .....	6
<표 4> 임금근로자 수 및 금융산업근로자 비중 .....	7
<표 5> 연령별 금융산업 근로자 수 .....	8
<표 6> 금융산업근로자 성별 비중 .....	10
<표 7> 금융산업 정규직 및 비정규직 근로자 수 .....	12
<표 8> 금융산업 한시적 근로자 수 및 비중 .....	14
<표 9> 금융산업 기간제 근로자 수 및 비중 .....	15
<표 10> 금융산업 시간제 근로자 수 및 비중 .....	15
<표 11> 금융산업 특수고용형태 근로자 수 및 비중 .....	16
<표 12> 금융산업 특수고용형태 근로자 비중 변화 .....	18
<표 13> 2014년 기준 호봉 및 연봉제 도입 현황 .....	20
<표 14> 월 평균 정상 및 휴일근로 일수 .....	21
<표 15> 금융산업 중분류 월 평균 정상 및 휴일근로 일수 .....	21
<표 16> 월 평균 정상 및 초과근로 시간 .....	22
<표 17> 금융산업 중분류 월 평균 정상 및 휴일근로 시간 .....	23
<표 18> 기업체 규모별 월 평균 정상 및 휴일근로 일수 .....	24
<표 19> 금융산업 중분류 기업체 규모별 월 평균 정상 및 휴일근로 일수 .....	25
<표 20> 기업체 규모별 월 평균 정상 및 휴일근로 시간 .....	27
<표 21> 금융산업 중분류 기업체 규모별 월 평균 정상 및 휴일근로 시간 .....	28
<표 22> 성별 월 평균 정상 및 휴일근로 일수 .....	30
<표 23> 성별 월 평균 정상 및 휴일근로 시간 .....	31
<표 24> 금융산업 중분류 성별 월 평균 정상 및 휴일근로 일수 .....	32
<표 25> 금융산업 중분류 성별 월 평균 정상 및 휴일근로 시간 .....	33
<표 26> 전 산업 년도별 근속년수 및 비중 .....	34
<표 27> 금융산업 년도별 근속년수 및 비중 .....	35
<표 28> 평균 급여액 .....	37
<표 29> 금융산업과 전 산업 월 총급여 .....	38
<표 30 > 금융산업 중분류 평균 급여액 .....	39
<표 31> 기업체 규모별 평균 급여액 .....	40

<표 32> 금융산업 중분류 기업체 규모별 평균 급여액 .....	41
<표 33> 성별 평균 급여액 .....	43
<표 34> 금융산업 중분류 성별 평균 급여액 .....	44
<표 35> 고용형태별 급여액 .....	45
<표 36> 1년 미만 근로자 대비 근속년수별 임금수준: 1년 미만 기준 .....	47
<표 37> 국가별 근로자수 비중 .....	50
<표 38> 국가별 금융산업 급여수준 .....	52
<표 39> 기업은행의 최근 5년간 재직자 임금수준 .....	54
<표 40> 우리은행의 인력 및 임금수준 .....	55
<표 41> 한국 SC은행의 인력 및 임금수준 .....	55
<표 42> 하나은행의 인력 및 임금수준 .....	56
<표 43> 외환은행의 인력 및 임금수준 .....	57
<표 44> 신한은행의 인력 및 임금수준 .....	57
<표 45> 씨티은행의 인력 및 임금수준 .....	58
<표 46> 국민은행의 인력 및 임금수준 .....	59
<표 47> 임금피크제 도입 사업장 정년 현황 .....	68
<표 48> 임금조정기간 현황 .....	69
<표 49> 임금 조정방법 .....	70
<표 50> 임금 조정비율 .....	70
<표 51> 각 기업별 도입 현황 .....	71
<부표 1> 금융산업 산업분류 세부 항목 .....	79
[그림 1] WEF 한국 금융시장 성숙도 순위 .....	2
[그림 2] 금융산업 연령대별 근로자 비중변화 .....	8
[그림 3] 금융산업 비정규직 비중 변화 .....	13
[그림 4] 금융산업 기간제, 시간제, 특수고용형태 근로자수 .....	17
[그림 5] 금융산업 특수고용형태 연령별 비중변화 .....	18
[그림 6] 전 산업 대비 금융산업 정액급여 수준 .....	38
[그림 7] 1년 미만 근로자 대비 10년 이상 근로자 임금수준 .....	47

## 요 약

- 한국경제의 지속적인 발전과 양질의 일자리 창출을 위해서는 금융산업 경쟁력 확보가 반드시 필요한 상황인데 반해 한국 금융산업에 대한 평가는 점차 떨어지고 있음
  - 외환위기 이후 경쟁력 강화에 대한 많은 정책들과 노력이 있었으나 금융산업의 기여도는 오히려 감소하고 취약한 수익구조로 인한 문제는 여전히 심각한 수준임
- 이에 본 연구는 금융산업 경쟁력 제고를 위해 인력현황, 급여수준 및 변화의 분석을 통해 고령근로자 안정성과 인적자본 활용을 위한 임금 피크제 및 전반적인 임금체계 개선 방안에 대해 살펴보았음
- 금융산업의 노동시장을 분석한 결과 전 산업 대비 금융산업에 종사하는 임금근로자 비중은 지속적으로 감소하고 있는 추세를 보임
  - 연령별로는 청년층 임금근로자는 감소하고 중·장년층 유입비중은 증가하는 추세임
  - 성별로는 여성근로자 비율이 전 산업에 비해 다소 높았음
- 통계청 경제활동인구조사에서 규정하고 있는 정의 따라 정규직과 비정규직 근로자 수는 전 산업에 비해 금융산업 비정규직 근로자 비중이 약 10%p 높아 비정규직 활용이 많은 구조를 가짐
- 2006년에 52%에서 2014년 42%로 줄어들기는 했으나 전 산업에서 비정규직 근로자 비중이 32%인 것을 감안하면 여전히 비정규직 근로자 비중이 높음
  - 비정규직 고용형태별로는 한시적 근로자 비중은 줄어든 반면 아웃소싱이나 특수고용형태근로자 활용의 비중이 점차 증가해 비정규직보호법 시행에 따른 인력변화로 추측할 수 있음

- 2014년 기준 전체 특수고용형태 근로자 524천 명 중 265천 명이 금융산업 종사자로 특수고용형태 근로자 중 51%가 금융산업에 속해 있음
- 금융산업의 인건비 구조분석에서는 임금체계에서 금융업이 호봉제를 도입하고 있는 사업장 비율이 92%수준으로 거의 모든 사업장에 호봉제를 실시하고 있는 것으로 판단할 수 있음
- 근로일수와 근로시간의 경우 타 산업에 비해 정상근로시간 및 근로일수, 휴일근로일수 및 초과근로시간 모두 짧은 것이 금융산업의 특징임
- 성별, 규모별로 살펴본 결과 역시 전 산업에 비해 각 항목별 구분에 따른 차이가 크지 않아 규모 및 성별에 따른 근로시간의 격차는 없으므로 나타났음
- 근속년수의 경우 금융산업에서 10년 이상 근속한 근로자 비중이 2014년 기준 48%로 전 산업 32%에 비해 상당히 높은 비중을 차지하고 있는 것이 특징임
- 임금수준의 경우 정액급여(기본급+통상수당+기타수당)의 수준이 전 산업 평균에 비해 매우 높아 초과급여가 비교적 낮음에도 불구하고 전 산업 평균에 비해 2014년 기준 140% 수준을 유지하고 있음
- 임금수준에서 금융산업의 또 다른 특징은 근로자 개인에게 지급되는 고정상여(정기상여금, 체력단련비 등)와 변동상여(경영성과배분금, 격려금, 생산장려금, 포상금, 인센티브)로 구성된 항목인 연간특별급여가 전 산업에 비해 상당히 높은 수준으로 형성되어 있다는 것임
- 일반적으로 전산업에 비해 3배 이상의 특별급여 수급으로 기존의 높은 월급여에 특별급여가 더해져 높은 임금수준을 유지하고 있고 전 산업 평균과의 격차는 점차 확대되고 있음

- 근속을 고려한 임금수준을 살펴보면 1년 미만 근로자를 기준으로 할 때 10년 이상 근로자의 임금수준은 약 3배에 가깝게 나타나 근속급적 속성이 매우 높은 것 역시 금융산업의 특징으로 볼 수 있음
  - 전 산업의 경우 2006년 2.51에서 점차 낮아져 2.39배로 나타난 반면 금융산업의 경우 2006년 3.04배에서 점차 낮아지기는 했으나 2014년 2.75배로 여전히 타 산업대비 높은 수준임
- 분석결과를 토대로 보면 월급여액과 특별급여액이 전 산업에 비해 월등히 높은 수준이며 근속년수가 긴 근로자가 많고 근속에 따른 임금상승이 매우 높은 상황이므로 임금체계 개편 없이는 고령근로자 퇴출 유인이 앞으로 더욱 강하게 작용해 정년60세법 도입에도 불구하고 근로자의 퇴직연령은 더욱 앞 당겨질 것으로 예상할 수 있음
- 은행별 인력 및 인건비 분석결과, 대부분의 은행에서 정규직은 정채되고 계약직 근로자 사용은 증가하는 것을 알 수 있음
- 또한 수익이 저조함에도 불구하고 적게는 2009년부터 2014년의 6년 동안 인건비 상승은 낮게는 20%, 높게는 50%까지 급속하게 상승한 것으로 확인되었음
- 금융산업의 경쟁력강화와 근로자 안정 및 인력의 효율적인 사용을 위해 임금체계개선 및 임금피크제 논의는 외환위기 이후부터 계속되어 왔으나 큰 개선이 없었다는 평가가 대부분임
- 이는 임금피크제와 직무개발 및 직무역량강화에 대한 설계를 통한 금융산업의 경쟁력 강화를 위한 인적자본활용과 임금체계구축이라는 관점보다는 미봉적으로 비대해진 고령자 인력을 단기 퇴출하기 위한 명예퇴직금에 과대 의존한 결과로 볼 수 있음
- 금융산업에서 근무하고 있는 높은 인적자본이 축적된 인력 대부분이

50세를 전후로 해 노동시장에서 단절되고 있어 퇴직 이후에 직무노동 시장에서 직무역량을 토대로 타 산업으로 전직가능성이 제약되어 있어 ‘비효율적인 짧고 굵은 트랙’에서 ‘효율적인 가늘고 긴 트랙’으로 전환을 위한 실질적인 노력이 부족한데서도 기인하며 이를 위한 선결작업으로 임금체계 개선이 시급한 상황임

- 인구고령화와 인력부족에 따라 현재 임금체계를 개선해 우수한 인력이 보다 긴 기간 동안 노동시장에 남아있게 하고 고령화 인력에 맞는 직무를 개발로 금융산업 경쟁력 강화에 힘써야함

# 1. 연구의 필요성

## 가. 금융산업의 낮은 경쟁력

- 한국경제의 지속적인 성장과 일자리 창출을 위해서는 각 산업부문에서의 혁신을 통한 시너지효과가 제고되어야 하며 금융산업의 경쟁력은 이러한 관점에서 매우 중요
- 그러나 한국의 금융산업 경쟁력강화노력은 그 다지 성공적이지 못한 것으로 평가
  - 1997년 외환위기 이후 금융산업의 경쟁력강화를 위한 지속적인 노력이 이루어져 왔음
  - 그럼에도 불구하고 현재 한국의 금융산업은 한국경제에 대한 기여도가 크지 않고, 국제경쟁력이 낮은데다, 금융시장 발전의 지체, 수익구조의 취약성 등의 문제를 안고 있음
- IMD (International Institute for Management Development)의 국가경쟁력평가에 따르면, 한국의 금융경쟁력은 2006년에 37위(조사대상국 61개국)에서 2012년 25위(조사대상 59개국)으로 향상되었으나 다시 하락하여 2014년 기준 조사대상국 60개국 중 29위 수준에 머물러 있음

<표 1> IMD 한국 금융경쟁력 평가 순위

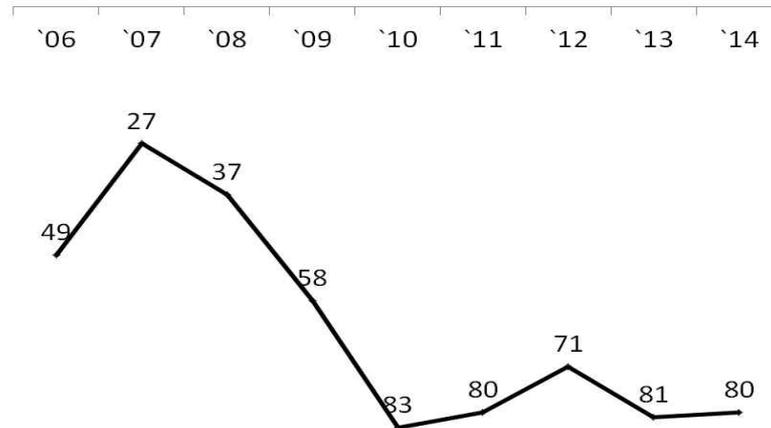
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
금융경쟁력	<b>37</b>	31	40	33	30	28	25	28	<b>29</b>
조사대상국 수	<b>61</b>	55	55	57	58	59	59	60	<b>60</b>

자료: IMD보고서 각 년도 자료

- 한편, WEF(World Economic Forum)의 국가경쟁력 평가에 따르면, 한

국 금융시장의 성숙도도 2006년 기준 조사대상 125개국 중 49위였으나 2010년 83위로 크게 하락해 2014년 기준 조사대상 144개국 중 80위로 매우 낮은 수준을 보이고 있음

[그림 1] WEF 한국 금융시장 성숙도 순위



자료: WEF 각 년도 보고서

- WEF에서 평가한 한국의 경쟁력 종합 순위인 26위에 크게 못 미치는 수준으로 금융시장 성숙도는 다른 항목에 비해 매우 저조한 수준으로 평가받고 있다는 것을 알 수 있음

<표 2> WEF 한국 금융시장 성숙도 평가 순위

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
금융경쟁력	<b>49</b>	27	37	58	83	80	71	81	<b>80</b>
조사대상국 수	<b>125</b>	131	134	133	139	142	144	148	<b>144</b>

자료: IMD보고서 각 년도 자료

- 한국의 금융기관은 특히 취약한 수익구조, 전문인력 부족, 취약한 위기 관리 능력 등의 문제를 안고 있으며, 이러한 문제들이 결합되어 금융기관의 경쟁력을 크게 약화시키고 있음

- IMD의 2011년 국가경쟁력 평가에서 한국 금융인력의 능력(Availability of Finance Skills)은 조사대상 59개국 중 46위에 그쳤음
- 또한 금융전문가가 전체 금융인력에서 차지하는 비중도 8.9%로 영국 16.4%, 홍콩 43.8%, 싱가포르 51.3%에 비해 현저히 낮은 수준임
- 전문인력이 부족한 결과, 한국 금융은 경제의 성장과 혁신, 그리고 고령화 사회에 필요한 다양한 금융 상품이나 서비스를 개발, 공급하지 못하고 있는 실정

## 나. 금융선진화를 위한 인력활용기반 구축 강화

- 국가간 자본이동성이 빠르게 증대되고 대형 펀드 등이 등장함에 따라 국제 금융시장의 새로운 경제질서가 구축되어 가고 있는 경제적 현실을 고려할 때,
  - 국제 금융 시장의 새로운 질서와 변화에 발맞추기 위해 금융부분의 선진화가 시급할 뿐 아니라,
  - 안정적이면서도 효율적인 금융시장 구축이야말로 지속적 성장과 안정을 도모하기 위한 필수적인 전제조건(necessary condition)으로 볼 수 있음
- 금융 선진화를 위해서는 다양한 각도에서 제도 선진화를 추진함과 동시에 선진화된 제도 하에서 새로운 금융기법을 충분히 소화하고 적절하게 운영할 수 있는 인력 기반 구축이 필수
  - 우수인력의 활용 기반의 구축 등 인력관리의 효율화를 통한 금융산업의 노동생산성을 제고 및 적정인건비관리체계를 확립하고
  - 성과기반 보상체계를 통해 고용안정과 일자리 창출의 성과에 따른 보상체계의 개선이 이루어지도록 함으로써 금융산업의 경쟁력 제고에 기여하도록 할 필요가 있음
- 특히 정년연장이 이루어지면 단기적으로 금융산업의 신규고용창출기반이 저해될 뿐 만 아니라 생산성과 보상체계의 괴리에 따른 인건비

## 상승압박이 우려

- 정년연장과 신규일자리 창출이라는 세대 간 공생 뿐 만 아니라 우수인재의 유치 및 활용기반 구축을 위해서는 임금체계의 개편이 매우 중요
  - 은행의 경우 대졸초임 대비 퇴직시점의 임금이 4배에 육박할 정도로 임금의 연공성이 가장 큰 산업이기 때문에 고령인력 조기퇴출이 특징이며 임금피크제도도 제대로 작동하지 않음
  - 60세정년제가 입법 이후에도 실제 60세 도입 이전에 비하여 60세 정년퇴직권리가 근로자에 주어짐으로 조기퇴직의 비용이 더 증가할 것으로 예상됨
  - 따라서 60세정년제는 금융산업의 인건비상승과 인력관리의 어려움을 가중시킬 것임으로 이에 대한 중장기적인 근본대책 수립이 시급한 시점임
- 이런 문제인식하에 본 연구는 금융산업의 경쟁력 제고라는 관점에서 금융산업부문의 임금체계에 대한 심층적인 분석을 통해 금융산업의 인건비 관리의 효율화, 임금체계개선 방향, 고용안정과 일자리 창출기반의 조성, 금융산업의 전문인력 활용기반 강화 방안을 모색하고자 함
- 본 연구는 금융산업 노동시장 구조 및 인건비 구조를 파악하고 분석한 자료를 토대로 금융산업의 경쟁력 강화를 위한 임금체계 개편에 대한 정책적 제언을 하고자 실시되었음
- 가용한 데이터 중 대표성을 띄고 있는 데이터를 개인별, 사업체별로 구분해 광범위한 데이터 분석을 통해 금융산업 노동시장구조의 정확한 실태 파악부터 실시하였음
- 데이터는 개인별 데이터인 『경제활동인구조사(통계청)』, 『고용형태별근로실태조사(고용노동부)』, 『금융감독원 공시자료』 데이터를 이용해 금융산업의 인력 및 급여수준 분석을 실시해 다각적인 시각에서 시사점을 도출하였음

- 각종 데이터를 통한 정확한 통계치 분석으로 금융산업 노동시장구조 및 인건비에 관한 연구 및 산업 전반의 정책수립에 기여할 수 있을 것으로 판단됨
- 더불어 2016년부터 법으로 도입되는 60세 정년연장에 맞춰 정년연장 대상자의 연차륙과 금융산업 경쟁력 강화 방안으로서의 올바른 임금체계 개편방안을 제시하고자 하였음

## 2. 금융산업의 노동시장 및 인건비 구조

- 본 절에서는 한국노동시장을 대표하는 데이터를 이용해 금융산업의 노동시장 및 인건비 구조를 파악하고자 함
- 노동시장 구조 및 인건비 구조분석에 사용할 데이터는 경제활동인구조사(통계청), 고용형태별근로실태조사(고용노동부)를 이용해 다각적인 분석을 시도하였음
  - 경제활동인구조사는 노동시장 구조와 변화를 관찰할 수 있는 대표성이 있고 고용형태별근로실태조사는 임금구성요소별 정보 즉, 기본급, 수당, 초과급여 등의 정보가 자세히 조사되어 있으며 근로시간 정보 역시 소정근로, 초과근로, 휴일근로로 자세히 구분되어 있어 임금과 근로시간 분석에 큰 장점을 가짐
- 각 자료가 가지고 있는 특성을 고려해 한 개 자료로 한정된 분석보다는 금융산업 전반의 구조파악과 시사점 및 정책도출에 도움을 줄 것으로 예상됨

### 가. 금융산업의 노동시장 구조분석

- 경제활동인구조사 분석에 앞서 『전국사업체조사』를 통해 연도별 사업체 수를 살펴본 결과 2009년 대비 2013년 현재 사업체수와 종사자 비중 모두 감소한 것으로 나타남
  - 금융업의 전체 사업체수는 2013년 현재 4만 1천 509개로 전산업의 1.13%임

<표 3> 금융산업 사업체 수 및 비중

단위:개소

구분	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년
전산업 사업체수	3,293,558	3,355,470	3,470,034	3,602,476	3,676,876
금융산업 사업체수	38,341	39,353	40,681	41,627	41,508
금융산업 사업체 비중	1.16%	1.17%	1.17%	1.16%	1.13%

자료: 통계청, 전국사업체조사, 각년도

- 다음으로 통계청의 경제활동인구조사 부가조사(8월) 자료를 이용해 2006년부터 2014년까지<sup>1)</sup> 9년간 자료를 이용해 산업의 전체, 연령대별, 비정규직 근로자 비중 등의 변수들을 분석하였음
  - 노동시장구조를 파악할 수 있는 전체 임금근로자 수, 연령별, 정규직, 비정규직 근로자 등을 분석할 수 있는 대표적인 자료인 경제활동인구조사 데이터를 이용하여 분석하는 것이 가장 적합함
- 금융산업<sup>2)</sup>에 종사하는 임금근로자 수<sup>3)</sup>는 2006년 734천 명에서 2011년 826천 명으로 점차 증가하는 추세를 보이다 2012년부터 감소해 2014년 기준 804천 명으로 나타남

1) 해당 기간의 설정은 고용노동부의 고용형태별근로실태조사 데이터가 2006년부터 분석 가능하여 비교를 위해 2006년부터 2014년까지의 기간을 설정하였음

2) 본 연구에서 말하는 금융산업이란 한국표준산업분류의 "K. 금융 및 보험업"으로 분류되는 산업에 종사하는 근로자를 의미함

3) 통계청에서 제시하는 임금근로자 기준을 적용하여 분석하였음

- 전체근로자 수는 증가했지만 금융산업에 종사하는 근로자가 전체 근로자에서 차지하는 비중은 2006년 4.8%에서 2014년 4.3%로 0.5%p 감소하였음

<표 4> 임금근로자 수 및 금융산업근로자 비중

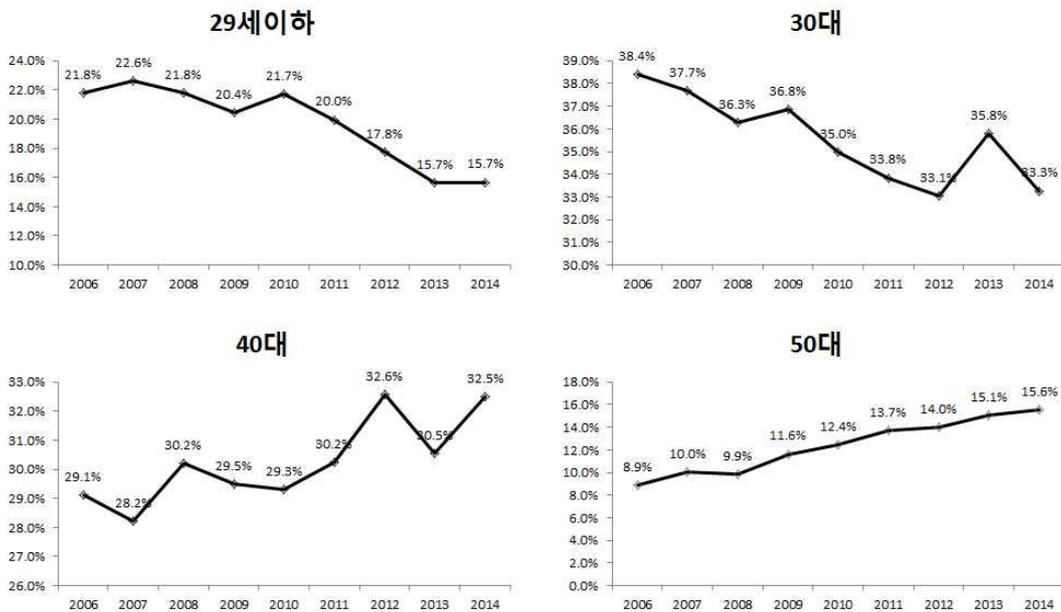
년도	금융산업 근로자 수	전체 임금근로자 수	금융산업 인력비중(%)
2006	734,394	15,350,748	4.8%
2007	744,336	15,882,850	4.7%
2008	773,726	16,102,774	4.8%
2009	714,893	16,478,195	4.3%
2010	779,565	17,048,121	4.6%
2011	826,005	17,509,584	4.7%
2012	798,608	17,733,766	4.5%
2013	848,146	18,234,277	4.7%
2014	804,740	18,776,203	4.3%

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사 각 년도 8월 원시자료

- 연령별 임금근로자 수와 그 비중 변화를 살펴보면 전체적으로 금융산업 근로자수를 기준으로 볼 때 29세 이하 청년층 임금근로자가 차지하는 비중은 2006년 21.8%에서 2014년 15.7%로 6.1%p 줄어든 것으로 나타났다
  - 전 산업에서 29세이하 비중이 감소한 폭 보다 큰 폭으로 감소해 전체 평균에 비해 금융산업의 29세 이하 근로자 비중이 낮다는 것을 의미함
- 반면, 40대와 50대 임금근로자는 각각 29.1%에서 32.5%, 8.9%에서 15.6%로 3.4%p, 6.7%p 증가한 것을 알 수 있음
  - 전체산업의 경우 40대 근로자 비중은 2006년 25.3%에서 2014년 25.9%로 0.6%p증가하는데 그쳤고 50대 근로자 비중은 2006년 13.2%에서 2014년 19.8%로 증가해 6.6%p 증가로 나타났음

- 결과적으로 금융산업에서는 상대적으로 젊은 층인 29세 이하, 30대근로자 비중은 줄고 중·장년층인 40대, 50대 근로자 비중은 증가하는 형태로 변화했음을 관찰할 수 있음
- 이러한 변화는 호봉급 임금체계 적용사업장과 호봉에 따른 임금상승률이 타 산업에 비해 높은 금융업에서 큰 부담으로 작용할 가능성이 존재함을 보이고 60세 정년이후 금융산업의 인건비 상승은 고령자 과대비중 인력조정의 유인이 발생하여 인사관리 및 노사관리의 부담으로 작용할 것임

[그림 2] 금융산업 연령대별 근로자 비중변화



<표 5> 연령별 금융산업 근로자 수

년도	연령대	금융산업		전 산업	
		근로자 수(명)	비중(%)	근로자 수(명)	비중(%)
2006	29세 이하	160,288	21.8%	3,891,075	25.3%
	30대	282,071	38.4%	4,654,701	30.3%
	40대	213,946	29.1%	3,888,247	25.3%
	50대	65,593	8.9%	2,031,516	13.2%
	60대 이상	12,496	1.7%	885,209	5.8%
	전체	734,394	100.0%	15,350,748	100.0%
2007	29세 이하	168,199	22.6%	3,892,099	24.5%
	30대	280,402	37.7%	4,637,277	29.2%

	40대	210,089	28.2%	4,099,328	25.8%
	50대	74,791	10.0%	2,252,202	14.2%
	60대 이상	10,855	1.5%	1,001,944	6.3%
	전체	744,336	100.0%	15,882,850	100.0%
2008	29세 이하	168,749	21.8%	3,755,650	23.3%
	30대	280,621	36.3%	4,732,606	29.4%
	40대	233,646	30.2%	4,215,811	26.2%
	50대	76,380	9.9%	2,387,942	14.8%
	60대 이상	14,330	1.9%	1,010,765	6.3%
	전체	773,726	100.0%	16,102,774	100.0%
2009	29세 이하	146,026	20.4%	3,663,321	22.2%
	30대	263,397	36.8%	4,693,715	28.5%
	40대	210,910	29.5%	4,354,007	26.4%
	50대	83,280	11.6%	2,562,237	15.5%
	60대 이상	11,280	1.6%	1,204,915	7.3%
	전체	714,893	100.0%	16,478,195	100.0%
2010	29세 이하	169,215	21.7%	3,626,573	21.3%
	30대	272,608	35.0%	4,756,860	27.9%
	40대	228,373	29.3%	4,540,378	26.6%
	50대	96,920	12.4%	2,852,319	16.7%
	60대 이상	12,449	1.6%	1,271,991	7.5%
	전체	779,565	100.0%	17,048,121	100.0%
2011	29세 이하	164,894	20.0%	3,655,477	20.9%
	30대	279,559	33.8%	4,789,392	27.4%
	40대	249,835	30.2%	4,647,140	26.5%
	50대	113,045	13.7%	3,057,438	17.5%
	60대 이상	18,672	2.3%	1,360,137	7.8%
	전체	826,005	100.0%	17,509,584	100.0%
2012	29세 이하	141,944	17.8%	3,586,458	20.2%
	30대	264,053	33.1%	4,799,789	27.1%
	40대	260,030	32.6%	4,663,250	26.3%
	50대	112,173	14.0%	3,241,122	18.3%
	60대 이상	20,408	2.6%	1,443,147	8.1%
	전체	798,608	100.0%	17,733,766	100.0%
2013	29세 이하	132,805	15.7%	3,542,193	19.4%
	30대	303,509	35.8%	4,792,942	26.3%
	40대	258,950	30.5%	4,842,684	26.6%
	50대	128,042	15.1%	3,475,878	19.1%
	60대 이상	24,840	2.9%	1,580,580	8.7%

	전체	848,146	100.0%	18,234,277	100.0%
2014	29세 이하	126,174	15.7%	3,671,744	19.6%
	30대	267,679	33.3%	4,801,408	25.6%
	40대	261,444	32.5%	4,867,224	25.9%
	50대	125,461	15.6%	3,710,221	19.8%
	60대 이상	23,982	3.0%	1,725,606	9.2%
	전체	804,740	100.0%	18,776,203	100.0%

자료: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사 각 년도 8월 원자료

○ 금융산업근로자의 남녀 구성비는 전 임금근로자에 비해 여성의 비율이 다소 높게 나타나고 이 추세는 시간이 지나도 유지되는 것을 알 수 있음

- 2006년 금융산업에서 남성이 차지하는 비중은 48%로 전체 근로자의 58%에 비해 약 10%p 차이를 보임
- 2014년에도 이 비율은 거의 동일하게 유지되어 금융산업 전반적으로 여성 근로자의 비중이 다소 높게 구성되어 있음

<표 6> 금융산업근로자 성별 비중

년도	성별	금융산업		전체 근로자	
		근로자수	%	근로자수	%
2006	남성	350,229	47.7%	8,908,542	58.0%
	여성	384,165	52.3%	6,442,206	42.0%
	전체	734,394	100.0%	15,350,748	100.0%
2007	남성	354,098	47.6%	9,235,646	58.1%
	여성	390,238	52.4%	6,647,204	41.9%
	전체	744,336	100.0%	15,882,850	100.0%
2008	남성	373,488	48.3%	9,366,056	58.2%
	여성	400,238	51.7%	6,736,718	41.8%
	전체	773,726	100.0%	16,102,774	100.0%
2009	남성	357,999	50.1%	9,514,417	57.7%
	여성	356,894	49.9%	6,963,778	42.3%
	전체	714,893	100.0%	16,478,195	100.0%
2010	남성	395,849	50.8%	9,782,941	57.4%
	여성	383,716	49.2%	7,265,180	42.6%

	전체	779,565	100.0%	17,048,121	100.0%
2011	남성	406,411	49.2%	10,033,618	57.3%
	여성	419,594	50.8%	7,475,966	42.7%
	전체	826,005	100.0%	17,509,584	100.0%
2012	남성	374,802	46.9%	10,134,089	57.1%
	여성	423,806	53.1%	7,599,677	42.9%
	전체	798,608	100.0%	17,733,766	100.0%
2013	남성	413,535	48.8%	10,386,971	57.0%
	여성	434,611	51.2%	7,847,306	43.0%
	전체	848,146	100.0%	18,234,277	100.0%
2014	남성	393,125	48.9%	10,634,559	56.6%
	여성	411,615	51.1%	8,141,644	43.4%
	전체	804,740	100.0%	18,776,203	100.0%

○ 다음으로 금융산업 노동시장 구조를 분석하기 위해 정규직과 비정규직 근로자의 수와 비중을 분석하였음

- 통계청에서 정의하고 있는 비정규직근로자는 크게 한시적, 시간제, 비전형 근로자로 구분할 수 있음
- 한시적근로자는 기간제와 비기간제<sup>4)</sup>, 비전형근로자는 파견, 용역, 특수고용형태, 가족종사자, 일일근로자로 구분할 수 있음

○ 금융산업의 정규직과 비정규직<sup>5)</sup> 근로자 수와 비중을 보면, 전 산업 평균에 비해 비정규직 근로자 비중이 10%p 높음

- 2006년 금융산업에 종사하는 비정규직 근로자는 38만 명으로 금융산업에 종사하는 근로자에 52%를 차지했음
- 비정규직 근로자 비중은 시간이 갈수록 줄어들어 2014년도에는 34만 명, 금융산업 종사자 중 42%로 비정규직 근로자 수와 비중은 줄어들었음

4) 비기간제근로자는 “근로계약기간을 정하지 않았으나 계약의 반복 갱신으로 계속 일할 수 있는 근로자와 비자발적 사유(계약만료, 일의 완료, 이전 근무자 복귀, 계절근무 등)로 계속근무를 기대할 수 없는 근로자(통계청)”를 의미

5) 본 연구에서 비정규직근로자의 정의는 통계청에서 정의한 “1차적으로 고용형태에 의해 정의되는 것으로 한시적근로자, 시간제근로자, 비전형근로자”를 포함한 것임

- 다만, 2014년 전체 임금근로자에서 비정규직 근로자가 차지하는 비중은 32%로 이에 비해 상대적으로 비정규직 근로자 비중이 높음

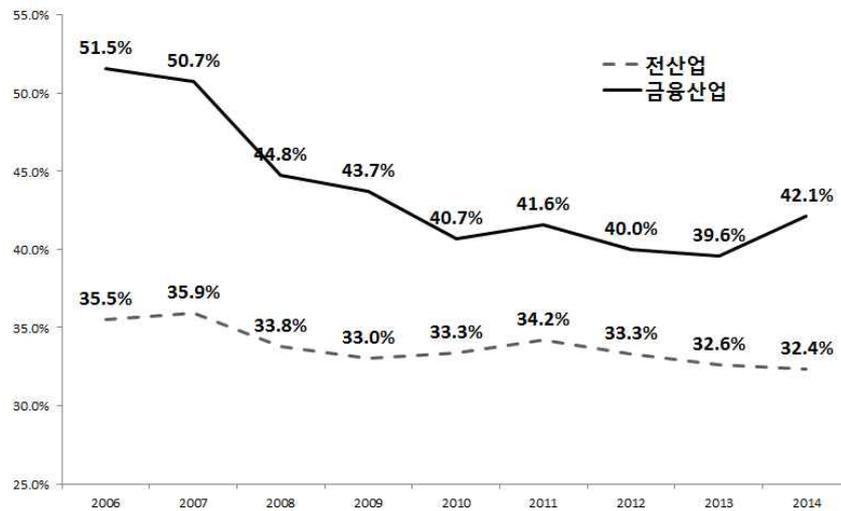
<표 7> 금융산업 정규직 및 비정규직 근로자 수

년도	연령대	금융산업		전 산업	
		근로자수	비중(%)	근로자수	비중(%)
2006	정규직	355,824	48.5%	9,894,331	64.5%
	비정규직	378,570	51.5%	5,456,417	35.5%
	전체	734,394	100.0%	15,350,748	100.0%
2007	정규직	366,734	49.3%	10,180,011	64.1%
	비정규직	377,602	50.7%	5,702,839	35.9%
	전체	744,336	100.0%	15,882,850	100.0%
2008	정규직	427,289	55.2%	10,657,970	66.2%
	비정규직	346,437	44.8%	5,444,804	33.8%
	전체	773,726	100.0%	16,102,774	100.0%
2009	정규직	402,507	56.3%	11,036,426	67.0%
	비정규직	312,386	43.7%	5,441,769	33.0%
	전체	714,893	100.0%	16,478,195	100.0%
2010	정규직	462,636	59.3%	11,362,590	66.7%
	비정규직	316,929	40.7%	5,685,531	33.3%
	전체	779,565	100.0%	17,048,121	100.0%
2011	정규직	482,691	58.4%	11,515,228	65.8%
	비정규직	343,314	41.6%	5,994,356	34.2%
	전체	826,005	100.0%	17,509,584	100.0%
2012	정규직	479,267	60.0%	11,822,485	66.7%
	비정규직	319,341	40.0%	5,911,281	33.3%
	전체	798,608	100.0%	17,733,766	100.0%
2013	정규직	512,604	60.4%	12,288,708	67.4%
	비정규직	335,542	39.6%	5,945,569	32.6%
	전체	848,146	100.0%	18,234,277	100.0%
2014	정규직	465,728	57.9%	12,699,174	67.6%

	비정규직	339,012	42.1%	6,077,029	32.4%
	전체	804,740	100.0%	18,776,203	100.0%

- 그래프를 통해 시계열상 변화를 보면, 2007년 비정규직보호법 제정된 후 2008년부터 2010년까지 금융산업에서 비정규직 근로자 비중은 점차 줄어드는 추세를 보였으나 2014년에 와서 다소 증가한 모습을 보임

[그림 3] 금융산업 비정규직 비중 변화



- 앞서 살펴본 결과, 금융산업의 특징 중 하나는 전 산업에 비해 비정규직 근로자 활용 비중이 높다는 것임
- 금융산업 노동시장 구조를 보다 자세히 살펴보기 위해 비정규직 근로자를 한시적, 기간제, 시간제, 특수고용형태 근로자로 구분하여 그 수와 비중을 분석하였음<sup>6)</sup>
  - 금융산업에서는 파견과 용역형태의 근로자 사용은 없거나 매우 미미한 것으로 나타남
- 금융산업에서 한시적 근로자 비중은 2006년 17만 명으로 전체 한시적 근로자의 4.6%를 차지하였으나 그 비중은 점차 줄어 2014년도에는 8

6) 파견과 용역형태의 근로자 수는 금융산업에서는 거의 사용하지 않아 본 분석에서 제외하였음.

만 명 수준으로 전체 한시적근로자 중 2.3% 수준으로 한시적 근로자 사용비중은 줄어드는 추세임

<표 8> 금융산업 한시적 근로자 수 및 비중

년도	금융산업 한시적 근로자 수 (A)	전체 한시적 근로자 수 (B)	전체 한시적 근로자 대비 금융산업 인력비중(A/B, %)
2006	165,862	3,626,257	4.6%
2007	154,722	3,546,504	4.4%
2008	121,503	3,287,801	3.7%
2009	95,554	3,506,698	2.7%
2010	90,047	3,280,861	2.7%
2011	107,070	3,442,330	3.1%
2012	85,849	3,402,861	2.5%
2013	87,900	3,431,423	2.6%
2014	79,561	3,507,488	2.3%

○ 한시적 근로자 중 대부분을 차지하고 있는 기간제 근로자 수도 2006년 13만 명에서 2014년 6만 명 수준으로 줄어들었음

- 전체 기간제 근로자 중 금융산업 기간제 근로자가 차지하는 비중도 2006년 4.6%에서 2014년 2.1%로 줄어 절반 이상 줄어들었음을 확인할 수 있음

<표 9> 금융산업 기간제 근로자 수 및 비중

년도	금융산업 기간제 근로자 수 (A)	전체 기간제 근로자 수 (B)	전체 기간제 근로자 대비 금융산업 인력비중(A/B, %)
2006	126,378	2,721,487	4.6%
2007	117,051	2,531,397	4.6%
2008	98,055	2,365,255	4.1%
2009	79,983	2,815,218	2.8%

2010	64,846	2,494,376	2.6%
2011	75,431	2,667,903	2.8%
2012	69,269	2,713,815	2.6%
2013	69,761	2,760,692	2.5%
2014	57,451	2,749,323	2.1%

○ 금융산업의 비정규직 근로자 활용 중 하나의 특징으로 시간제 근로자 사용 비중이 매우 낮음

- 2006년 2만 3천 명으로 시간제 근로자의 2% 수준으로 시간제 근로자 사용 비중이 매우 낮았고 2014년에 와서는 근로자수는 약 2만 명 수준이나 전체 시간제 근로자가 증가해 비중으로 보면 전체 시간제 근로자에서 금융산업에 종사하는 시간제 근로자는 1%수준 밖에 되지 않는 상황임

<표 10> 금융산업 시간제 근로자 수 및 비중

년도	금융산업 시간제 근로자 수 (A)	전체 시간제 근로자 수 (B)	전체 시간제 근로자 대비 금융산업 인력비중(A/B, %)
2006	22,863	1,135,048	2.0%
2007	14,275	1,201,425	1.2%
2008	11,965	1,228,623	1.0%
2009	4,364	567,373	0.8%
2010	11,928	1,620,270	0.7%
2011	20,799	1,701,744	1.2%
2012	18,957	1,826,352	1.0%
2013	23,369	1,883,346	1.2%
2014	19,953	2,031,585	1.0%

○ 금융산업의 또 다른 특징은 특수고용형태근로자 사용 비중이 상대적으로 높고 시간이 갈수록 증가하고 있다는 것임

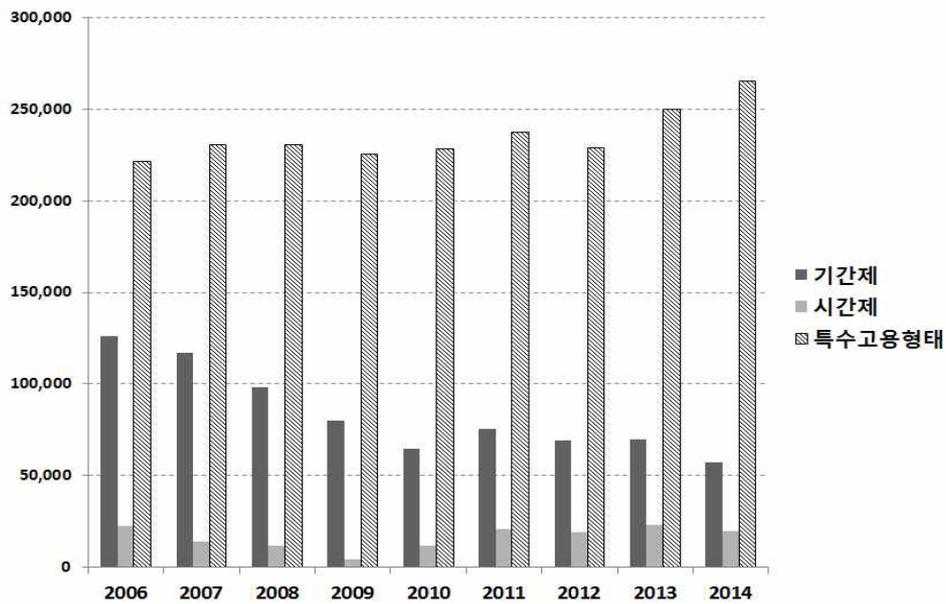
- 2006년 약 22만 명으로 전체 특수고용형태근로자 61만 명의 36%가 금융 산업에 종사하고 있는 것으로 나타남
  - 시간이 갈수록 전체 특수고용형태근로자 수는 감소한 반면, 금융산업에서 종사하는 특수고용형태근로자 수는 증가해 2014년에는 약 27만 명으로 전체 특수고용형태근로자 55만 명의 절반 수준인 51%가 금융산업에 속해 있음
  - 이러한 결과는 금융 및 보험업에서 영업 및 상품 판매원을 특수고용형태 근로자를 사용해 충당하고 있고 이 추세는 갈수록 증가하고 있는 상황을 보여줌
  - 특수고용형태근로자 비중의 상대적인 증가가 금융산업의 비정규직 근로자 비중이 전 산업에 비해 높은 수준으로 나타나는 원인 중 하나로 해석할 수 있음
- 이러한 추세는 특수고용형태 근로자 사용 비중이 높은 금융산업에서 2007년부터 도입된 비정규직보호법적용으로 인한 풍선효과로 추정할 수 있으나 보다 정확한 결과는 통계분석을 통한 확인이 필요해 보임

<표 11> 금융산업 특수고용형태 근로자 수 및 비중

년도	금융산업 특수고용형태 근로자 수 (A)	전체 특수고용형태 근로자 수 (B)	전체 특수고용형태 근로자 대비 금융산업 인력비중(A/B, %)
2006	221,129	617,020	35.8%
2007	230,504	635,082	36.3%
2008	230,292	595,039	38.7%
2009	225,323	636,991	35.4%
2010	227,999	590,226	38.6%
2011	236,999	613,756	38.6%
2012	228,542	545,122	41.9%
2013	249,578	545,036	45.8%
2014	265,038	524,078	50.6%

[그림 4] 금융산업 기간제, 시간제, 특수고용형태 근로자수

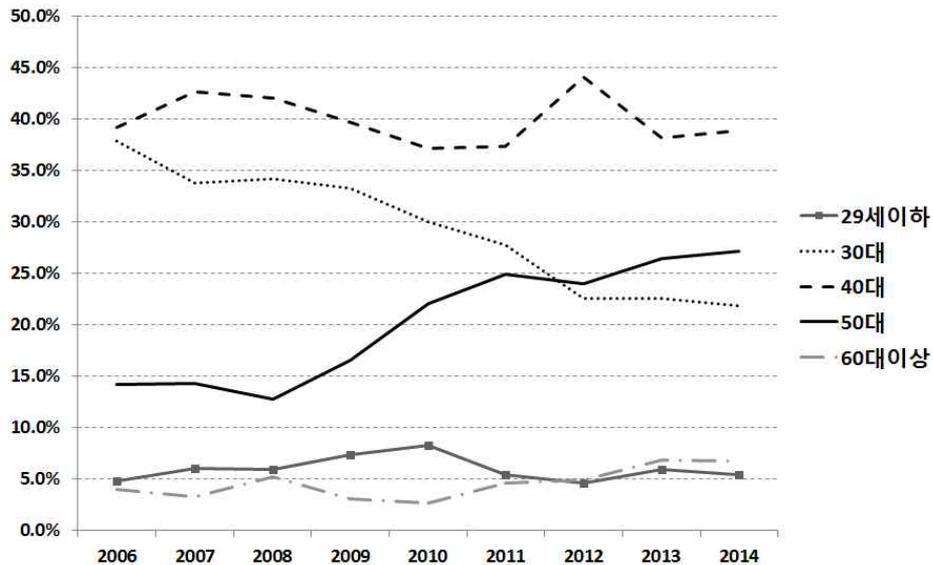
단위: 명



○ 금융산업의 특징인 특수고용형태 근로자를 연령대 별로 분석해 본 결과, 타 연령대에 비해 30대 특수고용형태근로자는 크게 감소한 반면, 비교적 고령층은 50대 근로자의 비중이 크게 증가하는 것을 볼 수 있음

- 이러한 결과는 임금이 주로 성과에 따라 결정되는 금융업의 특수고용형태 근로의 특성상 경기가 어려워짐에 따라 30대의 층은 해당 직종을 기피하고 이 자리를 50대 근로자들이 대체하는 모습으로 추측할 수 있음
- 비정규직 기간제법 통과 이후인 2007년 이후 금융산업에서 아웃소싱이 50대 특수고용직으로 본격화된 것과 밀접한 관계가 있다고 추측되며 이에 대한 보다 면밀한 연구가 필요함

[그림 5] 금융산업 특수고용형태 연령별 비중변화



<표 12> 금융산업 특수고용형태 근로자 비중 변화

	29세이하		30대		40대		50대		60대 이상	
	명	%	명	%	명	%	명	%	명	%
2006	10,658	4.8%	83,674	<b>37.8%</b>	86,530	39.1%	31,435	<b>14.2%</b>	8,832	4.0%
2007	13,951	6.1%	77,856	<b>33.8%</b>	98,174	42.6%	32,855	<b>14.3%</b>	7,668	3.3%
2008	13,583	5.9%	78,598	<b>34.1%</b>	96,754	42.0%	29,367	<b>12.8%</b>	11,990	5.2%

2009	16,630	7.4%	74,998	<b>33.3%</b>	89,445	39.7%	37,324	<b>16.6%</b>	6,926	3.1%
2010	18,770	8.2%	68,398	<b>30.0%</b>	84,613	37.1%	50,239	<b>22.0%</b>	5,979	2.6%
2011	12,856	5.4%	65,778	<b>27.8%</b>	88,529	37.4%	59,005	<b>24.9%</b>	10,831	4.6%
2012	10,514	4.6%	51,465	<b>22.5%</b>	10,0639	44.0%	54,670	<b>23.9%</b>	11,254	4.9%
2013	14,880	6.0%	56,339	<b>22.6%</b>	95,183	38.1%	65,980	<b>26.4%</b>	17,196	6.9%
2014	14,333	5.4%	57,812	<b>21.8%</b>	102,886	38.8%	72,019	<b>27.2%</b>	17,988	6.8%

## 나. 금융산업의 인건비 구조 분석

- 본 절에서는 금융산업의 인건비 구조를 살펴보기로 함
- 분석에서 사용할 데이터는 고용노동부에서 제공하는 『고용형태별근로실태조사』를 사용함
  - 고용형태별근로실태조사는 임금근로자의 급여를 정액급여, 상여, 초과급여로 자세히 구분해 금융산업의 임금구조를 보다 자세히 파악할 수 있다는 장점이 있으며,
  - 근로시간이 소정근로, 초과근로 시간으로 구분되어 있어 근로시간의 변화를 정확히 파악할 수 있음
  - 해당 데이터가 가지는 또 다른 큰 장점은 산업분류를 중분류까지 제공해 금융 및 보험업 분류를 금융업, 보험 및 연금업, 그리고 금융 및 보험관련 서비스업으로 구분해 살펴볼 수 있다는 것임
  - 금융업의 중분류는 금융업(64), 보험 및 연금업(65), 금융 및 보험관련 서비스업으로 구분할 수 있는데 금융업은 은행 및 저축기관(Banking and Savings Institutions), 투자기관(Investment Companies), 기타 금융업(Other Financial Intermediation)이 보험 및 연금업은 보험업(Insurance), 재 보험업(Reinsurance), 연금 및 공제업(Pension Fund and Mutual Aid Organizations)으로 금융 및 보험관련서비스업은 금융지원 서비스업(Activities Auxiliary to Financial Service Activities), 보험 및 연금관련

서비스업(Activities Auxiliary to Insurance and Pension Funding)을 포함하고 있음<sup>7)</sup>

- 금융업은 보험 또는 연금 목적 이외의 자금을 조성하고 이를 재분배, 공급 및 중개하는 산업활동을 포함하고, 보험 및 연금업은 장·단기에 발생할 수 있는 생명 또는 사고의 위험을 분산시킬 목적으로 기금을 조성·관리하는 보험업과 노후 또는 퇴직 후의 소득보장기금을 조성하여 관리하는 개인 및 단체 공제사업 또는 연금사업 활동을, 금융 및 보험관련 서비스업은 금융업 또는 보험업 및 연금사업의 원활한 수행을 위해 제공되는 각종 금융 및 보험관련 서비스활동을 의미함
  - 따라서 본 연구에서는 앞의 경제활동인구조사 분석기간과 동일한 2006년부터 2014년의 9년간 연도별 개인자료를 이용
- 먼저, 금융산업의 임금체계를 살펴보면 호봉제 도입 비율이 91.8%로써 전체산업의 60.2% 대비 매우 높고 연봉제 비중도 53.3%로 전체 산업 대비 2배 가량 높음
- 90%가 넘는 호봉제와 호봉이 늘어감에 따라 상승하는 임금상승률 또한 높아 앞으로 임금체계의 근본적인 개선 없이 금융산업 경쟁력 확보는 어려울 것으로 예상됨

<표 13> 2014년 기준 호봉 및 연봉제 도입 현황

구분	호봉제	연봉제
전산업	60.2%	29.8%
금융업	91.8%	53.3%

자료 : 고용노동부, 사업체 노동력 조사, 2014년 자료.

### 1) 월 평균근로 일수 및 근로시간 분석

- 금융산업과 전산업의 정상근로일수와 휴일근로일수를 살펴보면 정상근로일수는 전산업에 비해 금융산업이 2006년 기준 1.29일 적고 휴일

7) 보다 자세한 분류항목은 부록으로 첨부하였음

근로일수는 0.39일 적은 수준으로 나타났음

- 정상근로일수는 전산업에 비해 큰 차이를 보이지 않았으나 휴일근로일수를 보면 2006년에 전 산업 0.57일에 비해 32%수준인 0.18일 수준인 반면 시간이 갈수록 금융산업의 휴일근로일수가 줄어 2014년에 와서는 평균 0.12일로 약 18%수준 밖에 되지 않아 금융산업에서 휴일근로일수가 줄어든 것을 확인할 수 있음
- 이는 휴일근로가 주당52시간에 포함하는 것으로 예상되는 대법원 판례(성남시 환경미화원) 혹은 근로시간 단축 입법 이후 휴일근로 초과 할증률이 2배 증가하여도 이것이 금융산업에 미칠 영향력은 그다지 크지 않음을 시사함

<표 14> 월 평균 정상 및 휴일근로 일수

구분	금융산업		전산업	
	정상근로일수	휴일근로일수	정상근로일수	휴일근로일수
2006	21.07	0.18	22.36	0.57
2007	20.13	0.18	21.63	0.63
2008	19.95	0.25	21.16	0.68
2009	21.74	0.15	22.24	0.52
2010	20.87	0.11	21.88	0.61
2011	20.96	0.09	21.54	0.66
2012	19.91	0.06	20.67	0.71
2013	18.95	0.08	19.94	0.74
2014	19.03	0.12	20.02	0.68

- 금융산업 중분류로 살펴보면 정상근로일수는 2006년 약 21일에서 2014년 약 19일로 유사한 수준을 보이고 있음
- 휴일근로일수의 경우 2006년 기준으로 금융업이 다른 중분류의 금융업보다 휴일근로일수가 많았으며 전체적으로 휴일근로일수가 줄어들었거나 유사한 추세를 보여 2014년에도 금융업의 휴일근로일수는 0.19일

로 나머지 중분류에 비해 많았음

<표 15> 금융산업 중분류 월 평균 정상 및 휴일근로 일수

구분	금융업		보험 및 연금업		금융 및 보험관련	
	정상	휴일	정상	휴일	정상	휴일
2006	21.04	0.56	21.08	0.10	21.07	0.06
2007	20.30	0.44	20.09	0.15	20.10	0.02
2008	20.09	0.49	19.92	0.20	19.84	0.02
2009	21.72	0.18	21.68	0.15	21.92	0.04
2010	20.85	0.14	20.91	0.01	20.90	0.06
2011	21.02	0.09	20.90	0.13	20.93	0.03
2012	19.92	0.11	19.78	0.03	20.06	0.02
2013	18.97	0.16	18.87	0.03	19.04	0.02
2014	19.01	0.19	19.10	0.05	19.00	0.06

- 금융산업의 2006년 기준 정상근로시간은 약 168시간으로 전 산업의 정상근로시간 180 시간에 비해 약 12시간 적은 수준임
- 하지만 전 산업에서 정상근로시간이 2014년 기준 161시간으로 2006년에 비해 약 10.6% 감소해 2014년 152시간, 9.5% 감소한 금융산업과 격차는 다소 줄어들어 9시간 차이가 발생하였음
- 초과근로시간은 2006년 전 산업의 경우 17.52시간으로 금융산업의 8.64시간에 비해 두 배 이상 많은 수준이며 2014년에는 전 산업 초과근로시간은 16%줄어든 14.7시간인데 반해 금융산업은 38.7% 줄어든 5.3시간으로 초과근로시간에서 전 산업과 큰 차이를 보이고 있음

<표 16> 월 평균 정상 및 초과근로 시간

구분	금융산업		전산업	
	정상근로시간	초과근로시간	정상근로시간	초과근로시간
2006	168.13	8.64	180.44	17.52
2007	160.54	6.02	174.92	16.63

2008	158.97	7.18	172.55	16.18
2009	173.82	4.64	180.41	14.32
2010	167.68	4.98	177.66	15.16
2011	167.58	4.05	173.40	15.89
2012	159.81	4.66	166.36	16.00
2013	150.89	5.07	160.23	16.06
2014	152.20	5.30	161.25	14.70

○ 중분류별로 보면 금융업, 보험 및 연금업, 금융 및 보험관련업종에서 정상근로일수는 약 152시간으로 큰 차이가 없음

○ 다만, 초과근로시간은 2006년 금융업이 10.2시간으로 보험 및 연금업(8.08시간), 금융 및 보험관련(8.92)에 비해 많았으나 2014년에 와서는 금융업은 6시간, 보험 및 연금업은 6.47시간인 반면, 금융 및 보험관련업종에서는 2.17시간으로 타 업종에 비해 초과근로시간이 큰 폭으로 줄어들고 그 수준 또한 낮은 것으로 나타났음

<표 17> 금융산업 중분류 월 평균 정상 및 휴일근로 시간

구분	금융업		보험 및 연금업		금융 및 보험관련	
	정상	초과	정상	초과	정상	초과
2006	167.68	10.20	168.08	8.08	168.70	8.92
2007	161.57	8.65	160.23	5.19	160.48	6.07
2008	160.89	9.58	158.57	6.21	156.99	6.90
2009	173.84	4.98	172.65	5.49	174.91	2.33
2010	167.55	5.14	167.72	6.34	168.28	2.30
2011	167.91	4.93	167.26	4.41	167.43	1.90
2012	159.79	6.10	158.84	5.52	161.15	1.10
2013	151.32	6.26	148.74	6.46	152.89	1.39
2014	152.19	6.00	152.30	6.47	152.06	2.17

○ 기업규모별 정상근로일수는 금융산업과 전 산업 모두 규모가 커질수록 감소하는 것으로 나타났음

- 정상근로일수에서 금융산업과 전 산업의 차이점은 규모에 따라 정상근로

일수 차이가 전 산업에 비해 금융산업에서 보다 적다는 것임

- 하지만 휴일근로일수의 경우 전 산업으로 볼 때 규모가 커지면서 휴일근로일수는 오히려 증가했지만 금융산업에서는 2006년에는 100-299인 규모에서 가장 많이 휴일근로를 하는 것으로 나타났으나 2014년에 와서는 규모가 커질수록 휴일근로가 오히려 감소하는 것으로 나타나 전 산업과는 다른 모습을 보이고 있음
- 2014년 기준 금융산업 300인 이상 규모 사업장의 휴일근로일수는 0.06일로 거의 휴일근로를 하지 않는 것에 비해 전 산업의 경우 0.95일로 차이가 나는 것을 확인할 수 있음
  - 이 결과를 통해 금융산업 전반에 걸쳐 휴일근로가 거의 없다는 것을 알 수 있음

<표 18> 기업체 규모별 월 평균 정상 및 휴일근로 일수

구분	금융산업		전산업		
	정상근로일수	휴일근로일수	정상근로일수	휴일근로일수	
2006	100인 미만	21.18	0.14	23.02	0.31
	100-299인	20.71	0.33	21.84	0.93
	300인 이상	20.81	0.24	20.56	1.13
	전체	21.07	0.18	22.36	0.57
2007	100인 미만	20.17	0.19	22.39	0.36
	100-299인	19.99	0.29	20.37	1.09
	300인 이상	20.05	0.10	20.07	1.17
	전체	20.13	0.18	21.63	0.63
2008	100인 미만	20.04	0.25	21.75	0.42
	100-299인	19.64	0.38	20.32	1.13
	300인 이상	19.79	0.16	19.95	1.12
	전체	19.95	0.25	21.16	0.68
2009	100인 미만	21.78	0.18	22.67	0.38
	100-299인	21.79	0.04	21.79	0.78
	300인 이상	21.60	0.07	21.31	0.72
	전체	21.74	0.15	22.24	0.52

2010	100인 미만	20.91	0.12	22.43	0.42
	100-299인	20.89	0.12	21.26	1.00
	300인 이상	20.71	0.07	20.71	0.89
	전체	20.87	0.11	21.88	0.61
2011	100인 미만	21.00	0.12	21.87	0.46
	100-299인	20.83	0.07	21.20	1.02
	300인 이상	20.89	0.03	20.80	1.01
	전체	20.96	0.09	21.54	0.66
2012	100인 미만	19.97	0.05	20.99	0.55
	100-299인	19.99	0.13	20.40	0.97
	300인 이상	19.67	0.05	19.86	1.04
	전체	19.91	0.06	20.67	0.71
2013	100인 미만	19.02	0.10	20.22	0.58
	100-299인	19.02	0.05	19.69	1.07
	300인 이상	18.75	0.05	19.22	0.98
	전체	18.95	0.08	19.94	0.74
2014	100인 미만	19.08	0.14	20.22	0.55
	100-299인	19.10	0.12	19.80	0.91
	300인 이상	18.82	0.06	19.55	0.95
	전체	19.03	0.12	20.02	0.68

- 금융산업 중분류별로 보면 2006년 금융업 300인 이상 규모에서 휴일근로가 1.12일로 보험 및 연금업(0.06), 금융 및 보험관련업(0.07)에 비해 비교적 많은 휴일근로를 하고 있는 상황이었음
- 하지만 2014년에 와서는 금융업 300인 이상 규모에서 휴일근로일수는 0.06일로 가장 적은 휴일근로를 하는 것으로 나타났음
- 금융 및 보험관련업종에서는 300인 이상 규모에서 2006년 0.07일에서 조금씩 증가해 2014년에는 0.12일로 타 업종과 차이를 보이고 있음

<표 19> 금융산업 중분류 기업체 규모별 월 평균 정상 및 휴일근로 일수

구분	금융업		보험 및 연금업		금융 및 보험관련		
	정상	휴일	정상	휴일	정상	휴일	
2006	100인 미만	21.48	0.52	21.12	0.09	21.19	0.05
	100-299인	20.59	0.42	20.92	0.33	20.77	0.09
	300인 이상	20.63	1.12	20.87	0.06	20.81	0.07
	전체	21.04	0.56	21.08	0.10	21.07	0.06
2007	100인 미만	20.50	0.53	20.15	0.16	19.96	0.01
	100-299인	20.06	0.40	19.85	0.20	19.93	0.00
	300인 이상	20.03	0.25	19.82	0.08	20.50	0.05
	전체	20.30	0.44	20.09	0.15	20.10	0.02
2008	100인 미만	20.31	0.56	19.96	0.18	19.93	0.00
	100-299인	19.57	0.42	19.77	0.43	19.52	0.11
	300인 이상	19.92	0.27	19.69	0.17	19.80	0.01
	전체	20.09	0.49	19.92	0.20	19.84	0.02
2009	100인 미만	21.75	0.20	21.63	0.23	22.09	0.00
	100-299인	21.89	0.06	21.40	0.01	21.86	0.02
	300인 이상	21.46	0.07	21.86	0.00	21.63	0.11
	전체	21.72	0.18	21.68	0.15	21.92	0.04
2010	100인 미만	20.89	0.16	20.88	0.01	21.11	0.00
	100-299인	21.01	0.12	20.78	0.05	20.70	0.15
	300인 이상	20.60	0.08	20.99	0.01	20.65	0.10
	전체	20.85	0.14	20.91	0.01	20.90	0.06
2011	100인 미만	21.08	0.11	20.88	0.20	21.04	0.02
	100-299인	21.01	0.15	20.60	0.05	20.79	0.01
	300인 이상	20.87	0.04	21.00	0.01	20.74	0.08
	전체	21.02	0.09	20.90	0.13	20.93	0.03
2012	100인 미만	19.93	0.10	19.91	0.03	20.12	0.00
	100-299인	20.03	0.45	19.96	0.04	19.98	0.02
	300인 이상	19.82	0.07	19.51	0.01	19.84	0.09
	전체	19.92	0.11	19.78	0.03	20.06	0.02
2013	100인 미만	19.08	0.20	18.92	0.02	19.03	0.01
	100-299인	18.95	0.07	18.88	0.07	19.13	0.04
	300인 이상	18.62	0.03	18.76	0.05	19.00	0.08
	전체	18.97	0.16	18.87	0.03	19.04	0.02

2014	100인 미만	19.07	0.23	19.09	0.05	19.10	0.04
	100-299인	19.12	0.14	19.28	0.18	18.81	0.02
	300인 이상	18.71	0.06	19.08	0.02	18.68	0.12
	전체	19.01	0.19	19.10	0.05	19.00	0.06

○ 근로시간의 경우 전 산업에서는 규모별로 정상근로시간이 줄어드는 정도가 큰 반면 금융산업에서는 규모별로 정상근로시간의 차이가 크지 않음

○ 초과근로시간도 2014년 기준 전 산업의 경우 100인 미만에서 12시간, 100-299인 22시간, 300인 이상에서 17시간으로 규모별 격차가 큰 반면 금융산업에서는 4~6시간으로 초과근로시간 자체가 적고 차이도 거의 없는 것으로 나타났음

<표 20> 기업체 규모별 월 평균 정상 및 휴일근로 시간

구분		금융산업		전산업	
		정상근로시간	초과근로시간	정상근로시간	초과근로시간
2006	100인 미만	169.14	8.82	186.42	13.00
	100-299인	164.92	8.04	174.66	26.86
	300인 이상	165.85	8.26	165.09	24.90
	전체	168.13	8.64	180.44	17.52
2007	100인 미만	161.44	6.26	181.12	11.75
	100-299인	158.63	7.33	166.70	26.07
	300인 이상	157.74	4.41	160.74	25.47
	전체	160.54	6.02	174.92	16.63
2008	100인 미만	159.76	6.59	178.83	12.16
	100-299인	156.35	10.98	164.31	24.97
	300인 이상	157.06	7.22	158.97	22.07
	전체	158.97	7.18	172.55	16.18
2009	100인 미만	174.62	4.73	184.87	11.33
	100-299인	173.71	3.84	175.68	22.38
	300인 이상	170.76	4.58	170.94	16.93
	전체	173.82	4.64	180.41	14.32
2010	100인 미만	168.51	5.06	183.08	11.43

	100-299인	167.28	3.95	171.34	24.76
	300인 이상	165.01	5.15	166.15	19.01
	전체	167.68	4.98	177.66	15.16
2011	100인 미만	168.40	4.21	176.24	12.57
	100-299인	166.91	3.98	170.47	23.81
	300인 이상	165.84	3.69	166.93	19.88
	전체	167.58	4.05	173.40	15.89
2012	100인 미만	160.70	5.29	169.36	12.83
	100-299인	160.50	4.89	163.21	22.73
	300인 이상	156.77	2.59	159.43	20.62
	전체	159.81	4.66	166.36	16.00
2013	100인 미만	151.80	5.38	162.76	13.22
	100-299인	152.40	3.59	157.73	23.40
	300인 이상	147.80	4.47	153.91	19.35
	전체	150.89	5.07	160.23	16.06
2014	100인 미만	152.73	5.20	163.02	12.36
	100-299인	154.56	4.53	159.49	21.58
	300인 이상	149.44	5.95	156.71	16.86
	전체	152.20	5.30	161.25	14.70

- 중분류별로 보면 정상근로시간은 금융업 100인 미만에서 171시간으로 타업종에 비해서도 가장 많은 것으로 나타났으나 금융업의 300인 이상 규모에서는 164시간으로 가장 적어 금융업에서 규모별 정상근로시간의 격차가 가장 많은 것을 알 수 있음
- 중분류별로 보면 2006년에 금융업에서 300인 이상에서 14.28시간으로 초과 근로시간이 가장 길었고 금융 및 보험관련업에서 같은 규모의 초과근로시간이 2.87시간으로 큰 차이를 보였음
- 하지만 2014년에 와서는 금융 및 보험관련업에서 300인 규모 미만 사업장들의 근로시간이 크게 줄어든 반면 300인 이상 규모에서는 오히려 초과근로시간이 증가하는 것으로 나타났음

- 이는 제조업에서 기업규모가 작아질수록 생계소득을 유지하기 위해 근로시간이 증가하는 것과는 차별적인 양태를 나타냄

<표 21> 금융산업 중분류 기업체 규모별 월 평균 정상 및 휴일근로 시간

구분	금융업		보험 및 연금업		금융 및 보험관련		
	정상	초과	정상	초과	정상	초과	
2006	100인 미만	171.49	10.01	168.52	8.05	169.78	10.74
	100-299인	163.66	8.97	166.74	6.31	165.94	7.81
	300인 이상	164.40	14.28	166.02	8.97	166.40	2.87
	전체	167.68	10.20	168.08	8.08	168.70	8.92
2007	100인 미만	164.60	9.48	161.35	5.18	159.26	7.78
	100-299인	158.71	8.99	158.09	6.27	159.12	2.69
	300인 이상	156.56	5.52	154.78	5.03	164.07	2.51
	전체	161.57	8.65	160.23	5.19	160.48	6.07
2008	100인 미만	163.00	9.50	159.02	5.20	157.59	9.47
	100-299인	155.00	7.22	158.17	18.15	155.94	4.10
	300인 이상	160.08	12.68	155.53	6.01	156.26	3.04
	전체	160.89	9.58	158.57	6.21	156.99	6.90
2009	100인 미만	174.67	4.90	172.20	6.67	176.95	1.65
	100-299인	174.28	4.64	171.02	3.74	174.54	1.56
	300인 이상	168.94	5.57	174.14	3.31	171.31	3.77
	전체	173.84	4.98	172.65	5.49	174.91	2.33
2010	100인 미만	168.30	5.11	167.71	7.42	171.44	0.64
	100-299인	168.39	2.28	166.11	7.46	165.62	5.47
	300인 이상	163.74	6.53	168.15	3.64	164.49	3.29
	전체	167.55	5.14	167.72	6.34	168.28	2.30
2011	100인 미만	168.93	4.68	167.25	5.99	168.92	0.87
	100-299인	169.18	6.61	164.82	2.46	165.82	2.17
	300인 이상	164.82	5.10	167.74	1.73	164.20	4.64
	전체	167.91	4.93	167.26	4.41	167.43	1.90
2012	100인 미만	160.46	6.50	159.99	7.07	162.00	0.93
	100-299인	161.33	6.66	161.31	11.57	159.71	0.87
	300인 이상	156.71	4.33	156.17	1.44	158.71	2.22
	전체	159.79	6.10	158.84	5.52	161.15	1.10

2013	100인 미만	152.55	6.84	149.70	6.73	153.02	1.46
	100-299인	151.52	8.51	152.27	4.07	152.96	0.60
	300인 이상	147.51	4.16	145.97	6.19	152.30	1.54
	전체	151.32	6.26	148.74	6.46	152.89	1.39
2014	100인 미만	153.06	6.24	151.97	6.32	153.02	1.37
	100-299인	155.07	5.05	156.55	5.40	150.32	1.75
	300인 이상	147.62	5.50	152.21	7.22	149.22	5.08
	전체	152.19	6.00	152.30	6.47	152.06	2.17

- 성별로 살펴본 정상 및 휴일근로일수는 금융산업에 속한 남성과 여성 모두 전 산업에 비해 정상근로일수와 휴일근로일수가 적게 나타났는데 시간이 갈수록 상대적으로 전 산업에 비해 남성은 휴일근로일수가 여성은 정상근로일수가 보다 크게 줄어든 것을 알 수 있음

<표 22> 성별 월 평균 정상 및 휴일근로 일수

구분		금융산업		전산업	
		정상근로일수	휴일근로일수	정상근로일수	휴일근로일수
2006	남성	21.08	0.20	22.26	0.63
	여성	21.04	0.14	22.57	0.44
	전체	21.07	0.18	22.36	0.57
2007	남성	20.12	0.21	21.53	0.71
	여성	20.15	0.13	21.85	0.45
	전체	20.13	0.18	21.63	0.63
2008	남성	19.97	0.30	21.09	0.77
	여성	19.93	0.16	21.30	0.47
	전체	19.95	0.25	21.16	0.68
2009	남성	21.75	0.16	22.15	0.58
	여성	21.73	0.13	22.42	0.39
	전체	21.74	0.15	22.24	0.52
2010	남성	20.89	0.12	21.77	0.71
	여성	20.83	0.09	22.11	0.43
	전체	20.87	0.11	21.88	0.61
2011	남성	20.96	0.09	21.46	0.77

	여성	20.96	0.10	21.71	0.46
	전체	20.96	0.09	21.54	0.66
2012	남성	19.92	0.07	20.59	0.83
	여성	19.89	0.04	20.82	0.48
	전체	19.91	0.06	20.67	0.71
2013	남성	19.00	0.08	19.86	0.87
	여성	18.89	0.09	20.10	0.49
	전체	18.95	0.08	19.94	0.74
2014	남성	19.05	0.14	19.99	0.81
	여성	19.00	0.10	20.09	0.46
	전체	19.03	0.12	20.02	0.68

○ 성별근로시간도 전체 근로시간이 짧은 금융산업의 특성으로 인해 남·여 모두 전 산업에 비해 적은 정상근로시간과 휴일근로시간이 짧게 나타났음

- 2006년에도 정상근로시간과 휴일근로시간 모두 성별 차이가 없었으며 이 현상은 2014년에까지도 같은 추세를 보이고 있음

<표 23> 성별 월 평균 정상 및 휴일근로 시간

구분		금융산업		전산업	
		정상근로시간	휴일근로시간	정상근로시간	휴일근로시간
2006	남성	168.39	8.47	181.31	18.98
	여성	167.70	8.93	178.50	14.31
	전체	168.13	8.64	180.44	17.52
2007	남성	160.79	6.33	175.76	18.28
	여성	160.08	5.49	173.09	13.08
	전체	160.54	6.02	174.92	16.63
2008	남성	159.11	7.98	173.35	18.23
	여성	158.73	5.77	170.83	11.76
	전체	158.97	7.18	172.55	16.18
2009	남성	174.25	4.72	181.13	16.06
	여성	173.18	4.53	178.91	10.68
	전체	173.82	4.64	180.41	14.32

2010	남성	168.29	5.19	178.37	17.33
	여성	166.63	4.63	176.21	10.72
	전체	167.68	4.98	177.66	15.16
2011	남성	167.58	4.05	174.38	18.29
	여성	167.59	4.05	171.42	11.06
	전체	167.58	4.05	173.40	15.89
2012	남성	160.09	4.50	167.34	18.44
	여성	159.33	4.94	164.45	11.23
	전체	159.81	4.66	166.36	16.00
2013	남성	151.31	5.10	161.13	18.55
	여성	150.20	5.02	158.52	11.26
	전체	150.89	5.07	160.23	16.06
2014	남성	152.52	5.56	162.86	17.01
	여성	151.75	4.95	158.34	10.55
	전체	152.20	5.30	161.25	14.70

- 금융산업 중분류의 경우도 큰 성별차이는 발견되지 않아 전체적으로 금융산업 내의 성별에 따른 근로일수와 시간 차이는 존재하지 않는 것으로 나타났음

<표 24> 금융산업 중분류 성별 월 평균 정상 및 휴일근로 일수

구분		금융업		보험 및 연금업		금융 및 보험관련	
		정상	휴일	정상	휴일	정상	휴일
2006	남성	21.03	0.57	21.11	0.11	21.07	0.05
	여성	21.08	0.56	21.02	0.09	21.08	0.07
	전체	21.04	0.56	21.08	0.10	21.07	0.06
2007	남성	20.22	0.50	20.08	0.16	20.11	0.02
	여성	20.55	0.26	20.10	0.15	20.08	0.01
	전체	20.30	0.44	20.09	0.15	20.10	0.02
2008	남성	20.08	0.55	19.94	0.23	19.85	0.02
	여성	20.12	0.27	19.90	0.16	19.83	0.01
	전체	20.09	0.49	19.92	0.20	19.84	0.02
2009	남성	21.74	0.20	21.65	0.13	21.93	0.06
	여성	21.69	0.15	21.72	0.17	21.91	0.02

	전체	21.72	0.18	21.68	0.15	21.92	0.04
2010	남성	20.88	0.16	20.96	0.02	20.86	0.07
	여성	20.81	0.11	20.80	0.01	20.97	0.04
	전체	20.85	0.14	20.91	0.01	20.90	0.06
2011	남성	20.99	0.09	20.93	0.11	20.96	0.04
	여성	21.07	0.10	20.84	0.16	20.90	0.02
	전체	21.02	0.09	20.90	0.13	20.93	0.03
2012	남성	19.96	0.13	19.75	0.03	20.07	0.02
	여성	19.84	0.08	19.84	0.02	20.02	0.01
	전체	19.92	0.11	19.78	0.03	20.06	0.02
2013	남성	19.02	0.15	18.92	0.03	19.06	0.03
	여성	18.89	0.16	18.79	0.03	18.99	0.02
	전체	18.97	0.16	18.87	0.03	19.04	0.02
2014	남성	19.04	0.22	19.08	0.06	19.04	0.07
	여성	18.96	0.16	19.14	0.04	18.93	0.03
	전체	19.01	0.19	19.10	0.05	19.00	0.06

<표 25> 금융산업 중분류 성별 월 평균 정상 및 휴일근로 시간

구분		금융업		보험 및 연금업		금융 및 보험관련	
		정상	휴일	정상	휴일	정상	휴일
2006	남성	167.68	10.03	168.60	7.84	168.53	8.62
	여성	167.69	10.74	167.28	8.45	168.97	9.37
	전체	167.68	10.20	168.08	8.08	168.70	8.92
2007	남성	162.27	9.60	160.35	5.04	160.36	6.26
	여성	159.27	5.51	160.05	5.42	160.69	5.75
	전체	161.57	8.65	160.23	5.19	160.48	6.07
2008	남성	161.06	10.07	158.57	6.93	156.74	7.37
	여성	160.31	7.94	158.58	5.24	157.49	5.96
	전체	160.89	9.58	158.57	6.21	156.99	6.90
2009	남성	174.40	5.09	172.64	5.61	175.47	2.08
	여성	173.05	4.82	172.68	5.27	174.16	2.67
	전체	173.84	4.98	172.65	5.49	174.91	2.33
2010	남성	168.23	5.25	168.26	6.73	168.66	2.60

	여성	166.41	4.95	166.68	5.60	167.68	1.82
	전체	167.55	5.14	167.72	6.34	168.28	2.30
2011	남성	167.77	4.93	167.25	4.30	167.71	2.11
	여성	168.12	4.92	167.28	4.64	166.93	1.55
	전체	167.91	4.93	167.26	4.41	167.43	1.90
2012	남성	160.32	5.83	158.88	5.41	161.39	1.15
	여성	158.97	6.52	158.76	5.74	160.73	1.02
	전체	159.79	6.10	158.84	5.52	161.15	1.10
2013	남성	151.86	6.15	149.05	6.92	153.32	1.25
	여성	150.52	6.44	148.18	5.61	152.10	1.65
	전체	151.32	6.26	148.74	6.46	152.89	1.39
2014	남성	152.68	6.11	152.20	7.32	152.65	2.05
	여성	151.62	5.87	152.47	5.09	151.15	2.36
	전체	152.19	6.00	152.30	6.47	152.06	2.17

○ 근속년수의 경우 금융산업에서 10년 이상 근속자의 비중이 2006년에는 52.9%로 전 산업에 비해 23%p 높게 나타나 장기근속자 비중이 상당히 높았으며 이 추세는 시간이 가도 계속 유지되어 2014년 금융산업에서 10년 이상 근속자 비중이 47.8%로 다소 줄어들기는 했으나 전 산업에 비해 여전히 16%p 높은 수준으로 장기근속자 비중이 높은 특징을 보이고 있음

○ 이는 금융산업에서 장기근속자 구조조정의 고민이 지속적으로 제기될 가능성을 시사함

<표 26> 전 산업 년도별 근속년수 및 비중

year	1년 미만	1-2년	2-3년	3-4년	4-5년	5-10년	10년 이상
2006	917,666	787,281	687,803	568,404	484,720	1,275,880	2,028,442
(%)	(13.6)	(11.7)	(10.2)	(8.4)	(7.2)	(18.9)	(30.1)

2007 (%)	841,889 (12.2)	805,884 (11.6)	658,122 (9.5)	534,990 (7.7)	518,267 (7.5)	1,372,774 (19.8)	2,197,599 (31.7)
2008 (%)	890,939 (12.3)	823,463 (11.4)	720,858 (10.0)	569,318 (7.9)	509,789 (7.1)	1,472,381 (20.4)	2,240,461 (31.0)
2009 (%)	800,248 (10.9)	853,530 (11.6)	716,058 (9.7)	602,938 (8.2)	500,044 (6.8)	1,556,910 (21.1)	2,337,174 (31.7)
2010 (%)	988,957 (12.9)	768,634 (10.0)	700,687 (9.1)	607,260 (7.9)	545,529 (7.1)	1,629,721 (21.2)	2,445,969 (31.8)
2011 (%)	1,098,741 (13.6)	943,012 (11.7)	681,010 (8.4)	623,590 (7.7)	556,295 (6.9)	1,586,763 (19.6)	2,589,546 (32.1)
2012 (%)	1,089,208 (12.7)	1,021,490 (11.9)	801,525 (9.4)	589,325 (6.9)	576,297 (6.7)	1,717,089 (20.1)	2,765,624 (32.3)
2013 (%)	1,079,701 (12.4)	1,005,390 (11.6)	833,665 (9.6)	666,794 (7.7)	502,844 (5.8)	1,690,491 (19.4)	2,925,744 (33.6)
2014 (%)	1,291,838 (14.0)	1,112,495 (12.0)	874,029 (9.5)	760,776 (8.2)	616,669 (6.7)	1,666,626 (18.0)	2,913,834 (31.6)

<표 27> 금융산업 년도별 근속년수 및 비중

year	1년 미만	1-2년	2-3년	3-4년	4-5년	5-10년	10년 이상
2006 (%)	27,887 (7.7)	27,784 (7.6)	20,985 (5.8)	18,904 (5.2)	18,885 (5.2)	56,811 (15.6)	192,353 (52.9)
2007 (%)	27,947 (7.7)	28,046 (7.8)	22,924 (6.3)	17,107 (4.7)	17,130 (4.7)	61,863 (17.1)	186,839 (51.6)
2008 (%)	32,093 (7.5)	35,033 (8.2)	24,929 (5.9)	18,353 (4.3)	17,070 (4.0)	76,656 (18.0)	222,329 (52.1)
2009 (%)	23,980 (6.7)	35,357 (9.9)	25,914 (7.2)	20,037 (5.6)	14,961 (4.2)	65,369 (18.2)	172,836 (48.2)
2010 (%)	29,890 (8.1)	22,217 (6.0)	29,076 (7.9)	24,551 (6.7)	17,901 (4.9)	64,222 (17.4)	181,489 (49.1)
2011 (%)	28,895 (7.4)	34,589 (8.9)	20,175 (5.2)	25,996 (6.7)	22,825 (5.9)	67,511 (17.3)	190,387 (48.8)
2012	32,405	32,095	27,202	18,498	25,632	74,407	187,182

(%)	(8.2)	(8.1)	(6.8)	(4.7)	(6.5)	(18.7)	(47.1)
2013	30,707	33,312	24,508	20,582	15,485	72,740	184,376
(%)	(8.0)	(8.7)	(6.4)	(5.4)	(4.1)	(19.1)	(48.3)
2014	30,826	32,237	25,857	22,669	20,614	69,340	184,855
(%)	(8.0)	(8.3)	(6.7)	(5.9)	(5.3)	(18.0)	(47.8)

## 2) 평균급여액 분석

- 금융산업의 임금수준을 고용형태별근로실태조사(구 임금구조통계조사)를 통해 분석하였음
  - 급여항목에서 정액급여는 기본급, 통상수당, 기타수당을 합한 금액을 의미함
  - 해당 조사에서는 정액급여, 초과급여, 그리고 특별급여로 구분되어 있어 항목별 임금수준을 살펴볼 수 있다는 장점이 있음
- 먼저, 월급여(정액급여+초과급여) 평균액을 보면 전체적으로 금융산업은 월급여가 전 산업 평균에 비해 상대적으로 높은 수준임을 알 수 있음
- 전 산업의 임금수준을 100으로 봤을 때 2006년 금융산업의 임금수준은 129.7% 수준이었으나 금융산업의 임금은 2014년에 와서는 139.4%로 약 40% 높은 수준을 보이고 있어 상당한 차이가 있음
  - 임금상승도 전 산업의 경우 2006년 대비 37% 상승한데 비해 금융산업은 47% 상승해 10%p 높은 상승률을 보이고 있음
- 세부항목별로 보면 정액급여 수준은 높은 반면 초과급여는 전 산업에 비해 낮은 구조로 되어 있음
- 또 다른 하나의 특징은 특별급여가 전 산업에 비해 월등히 높은 구조로 형성되어 있음

- 2006년 금융산업의 연간 특별급여액은 1,336만 원으로 전 산업 554만 원에 비해 2.4배 수준으로 이 같은 현상은 2014년까지 이어져 오고 있음
- 연간특별급여는 해당시점의 성과급(천수답식 성과급)적인 요소를 가지고 있으나 체계적인 인사관리(고과 및 직무역량평가)를 통해 이루어지는 성과급과는 거리가 있다고 판단됨

<표 28> 평균 급여액

단위: 만 원

구분	금융산업				전 산업				A/B
	월정액 급여	월초과 급여	월 급여 (A)	특별 급여 (년간)	월정액 급여	월초과 급여	월 급여 (B)	특별 급여 (년간)	
2006	250.9	10.3	261.2	1335.6	185.3	16.1	201.4	554.0	129.7%
2007	277.9	9.0	286.9	1160.7	196.8	16.0	212.7	539.6	134.9%
2008	286.9	11.0	297.9	1296.4	209.6	16.3	225.9	556.2	131.9%
2009	292.3	9.0	301.3	1367.0	211.6	15.5	227.1	527.6	132.7%
2010	304.7	9.3	314.0	1331.4	219.3	16.8	236.1	509.0	133.0%
2011	326.6	8.3	334.9	1453.8	226.9	18.7	245.6	556.1	136.4%
2012	342.0	9.4	351.4	1377.1	237.2	19.6	256.8	517.8	136.8%
2013	348.5	11.1	359.6	1409.9	245.0	20.9	265.9	549.1	135.2%
2014	371.3	12.3	383.5	1367.6	254.3	20.9	275.2	576.5	139.4%

- 아래의 그림은 전 산업의 정액급여를 100으로 두고 금융산업의 정액급여 수준을 나타낸 그림임
- 그림에서 나타나듯이 금융산업 임금수준은 2008년에 다소 감소하였으

나 다시 증가해 2014년 기준으로 146% 수준을 보이고 있음

[그림 6] 전 산업 대비 금융산업 정액급여 수준



- 특별급여 수준이 전 산업 평균이 비해 높은 금융산업은 특별급여를 포함해 전 산업과 고려하게 되면 150%수준을 넘는 수준임
- 금액으로 보면 금융산업은 2006년 373만 원에서 계속 증가해 2014년에 와서는 500만 만원에 가까운 수준인 반면 전 산업평균 총급여는 2014년 기준으로 볼 때 금융산업의 2006년 수준에도 못 미치는 것으로 나타남
- 이러한 격차는 2009년과 2010년 동안 전 산업의 총급여 수준은 정체하거나 소폭 상승하는데 그친 반면 금융산업은 이전의 상승률을 유지한 데 기인하는 결과로 추측할 수 있음
- 본 분석결과는 타 산업에서 경기나 실적에 맞춰 임금을 동결 혹은 소폭의 상승으로 대응한데 반해 금융산업은 실적과는 상관없이 상승하여 경쟁력 저하를 유발할 수 있는 구조임을 시사하고 있음

- 이는 금융산업에서 기업의 수익성과 연계된 임금체계 도입을 통해 경쟁력을 확보하는데 주력해야할 필요성을 보여주는 결과임

<표 29> 금융산업과 전 산업 월 총급여

단위: 만 원

	금융산업 총급여(A)	전 산업총급여(B)	A / B
2006	372.5	247.6	150.5%
2007	383.7	257.7	148.9%
2008	406.0	272.3	149.1%
2009	415.2	271.1	153.2%
2010	425.0	278.6	152.6%
2011	456.1	291.9	156.2%
2012	466.1	300.0	155.4%
2013	477.0	311.7	153.0%
2014	497.5	323.2	153.9%

- 중분류별로 살펴보면 월급여의 경우 2006년 금융업이 283만 원으로 가장 높고 금융 및 보험관련업(258만 원), 보험 및 연금업(256만 원) 순이었으나 2014년에 와서는 금융 및 보험관련업이 396만 만원으로 가장 높고 보험 및 연금업(392만 원), 금융업(373만 원)으로 금융산업 내부 임금수준이 변화된 것을 관측할 수 있음
- 이는 금융 및 보험관련업의 초과근로시간이 타 업종에 비해 현저히 낮음에도 불구하고 정액급여의 상승으로 나타난 결과이므로 상대적으로 금융 및 보험관련업에서 정액급여 상승률이 높았음
  - 금융 및 보험관련업의 상승률은 63%로 보험 및 연금업(50%), 금융업(35%)과 차이를 보임
- 이는 금융산업 내의 인력사용과 밀접한 관계가 있다고 판단할 수 있음

- 경제활동인구조사의 경우 산업대분류로 제공되어 가용한 데이터를 통한 금융산업 내부의 인력구조 변화를 살펴보는 것이 필요함

<표 30> 금융산업 중분류 평균 급여액

단위: 만 원

구분	금융업			보험 및 연금업			금융 및 보험관련		
	정액 급여	초과 급여	월 급여	정액 급여	초과 급여	월 급여	정액 급여	초과 급여	월 급여
2006	267.9	14.9	282.8	249.5	6.2	255.7	239.7	18.5	258.2
2007	281.9	12.2	294.1	271.9	7.1	279.0	292.6	12.1	304.7
2008	298.9	15.6	314.6	277.3	8.9	286.2	308.0	11.6	319.7
2009	282.7	8.3	291.0	310.3	16.7	327.0	316.9	4.2	321.1
2010	289.8	8.8	298.5	331.3	15.4	346.7	343.4	3.9	347.4
2011	309.4	9.4	318.8	340.2	10.7	350.9	339.6	2.7	342.4
2012	328.5	11.6	340.1	346.8	11.9	358.8	358.2	2.2	360.4
2013	334.7	12.7	347.5	349.4	15.7	365.2	369.5	2.6	372.1
2014	360.3	12.6	373.0	374.5	17.6	392.2	391.4	4.3	395.7

- 기업체규모별로는 100인 미만 사업장에서 금융산업과 전 산업의 임금 차이가 커지는 것을 확인할 수 있는데 금융산업의 경우 100인 미만 규모에서도 기본 급여가 상대적으로 높고 상승률 또한 높아 2014년 기준 361만 원으로 비교적 작은 규모의 사업장에서도 임금수준은 높음을 알 수 있음

<표 31> 기업체 규모별 평균 급여액

단위: 만 원

구분	금융산업			전 산업			A/B	
	정액 급여	초과 급여	월 급여(A)	정액 급여	초과 급여	월 급여(B)		
2006	100인 미만	243.9	10.1	254.0	177.6	10.2	187.8	135.2%

	100-299인	273.9	11.0	285.0	181.5	24.9	206.5	138.0%
	300인 이상	266.2	10.9	277.1	214.4	28.8	243.1	114.0%
	전체	250.9	10.3	261.2	185.3	16.1	201.4	129.7%
2007	100인 미만	263.9	9.0	272.9	186.7	9.7	196.5	138.9%
	100-299인	317.5	13.0	330.4	193.1	25.5	218.6	151.2%
	300인 이상	316.1	7.3	323.4	233.1	29.1	262.3	123.3%
	전체	277.9	9.0	286.9	196.8	16.0	212.7	134.9%
2008	100인 미만	274.0	9.5	283.6	195.6	11.0	206.5	137.3%
	100-299인	292.5	16.1	308.6	210.4	25.4	235.8	130.9%
	300인 이상	346.3	14.4	360.7	253.8	26.3	280.2	128.8%
	전체	286.9	11.0	297.9	209.6	16.3	225.9	131.9%
2009	100인 미만	273.3	8.9	282.3	195.6	10.8	206.4	136.8%
	100-299인	322.7	7.4	330.1	215.3	23.0	238.3	138.5%
	300인 이상	355.3	9.6	364.9	255.7	23.6	279.3	130.6%
	전체	292.3	9.0	301.3	211.6	15.5	227.1	132.7%
2010	100인 미만	284.6	8.9	293.6	202.3	11.4	213.7	137.4%
	100-299인	348.0	8.7	356.7	218.1	26.6	244.7	145.8%
	300인 이상	354.7	11.0	365.7	271.8	25.5	297.3	123.0%
	전체	304.7	9.3	314.0	219.3	16.8	236.1	133.0%
2011	100인 미만	312.2	8.9	321.1	207.8	12.9	220.6	145.5%
	100-299인	332.2	7.3	339.4	230.6	26.7	257.3	131.9%
	300인 이상	359.6	7.0	366.5	283.0	30.3	313.3	117.0%
	전체	326.6	8.3	334.9	226.9	18.7	245.6	136.4%
2012	100인 미만	331.6	10.3	341.9	217.5	14.0	231.5	147.7%
	100-299인	353.2	11.0	364.2	241.9	26.7	268.6	135.6%
	300인 이상	370.5	5.9	376.4	295.5	31.4	326.9	115.1%
	전체	342.0	9.4	351.4	237.2	19.6	256.8	136.8%
2013	100인 미만	338.9	11.4	350.3	225.4	15.2	240.7	145.6%
	100-299인	329.5	7.5	336.9	241.9	30.0	271.9	123.9%
	300인 이상	381.8	10.9	392.7	312.9	32.2	345.1	113.8%
	전체	348.5	11.1	359.6	245.0	20.9	265.9	135.2%
2014	100인 미만	360.8	11.7	372.5	231.4	15.5	246.9	150.8%
	100-299인	371.4	11.5	382.9	254.8	28.5	283.3	135.2%
	300인 이상	408.6	14.4	423.0	331.8	32.7	364.5	116.1%

	전체	371.3	12.3	383.5	254.3	20.9	275.2	139.4%
--	----	-------	------	-------	-------	------	-------	--------

<표 32> 금융산업 중분류 기업체 규모별 평균 급여액

단위: 만 원

구분	금융업			보험 및 연금업			금융 및 보험관련			
	정액 급여	초과 급여	월 급여	정액 급여	초과 급여	월 급여	정액 급여	초과 급여	월 급여	
2006	100인 미만	254.2	15.5	269.7	246.3	5.5	251.9	228.9	22.3	251.2
	100-299인	290.5	13.7	304.2	257.9	7.1	265.0	249.0	8.9	257.9
	300인 이상	257.7	16.0	273.8	265.3	9.5	274.8	273.8	10.5	284.3
	전체	267.9	14.9	282.8	249.5	6.2	255.7	239.7	18.5	258.2
2007	100인 미만	258.9	12.4	271.3	257.0	6.4	263.4	293.8	16.1	309.9
	100-299인	306.8	17.2	324.0	369.0	8.0	377.0	280.8	4.4	285.2
	300인 이상	315.2	3.5	318.7	329.0	10.6	339.6	292.5	3.9	296.4
	전체	281.9	12.2	294.1	271.9	7.1	279.0	292.6	12.1	304.7
2008	100인 미만	286.4	14.1	300.4	266.7	7.5	274.2	296.2	13.4	309.6
	100-299인	331.8	15.0	346.7	252.5	19.5	272.0	270.2	10.6	280.7
	300인 이상	306.3	22.2	328.5	372.3	12.6	385.0	346.8	8.6	355.5
	전체	298.9	15.6	314.6	277.3	8.9	286.2	308.0	11.6	319.7
2009	100인 미만	263.4	7.7	271.1	312.1	20.3	332.4	290.5	4.1	294.6
	100-299인	308.3	7.8	316.1	329.0	10.6	339.6	359.8	3.0	362.8
	300인 이상	381.0	11.9	392.9	300.7	10.5	311.2	353.2	4.6	357.8
	전체	282.7	8.3	291.0	310.3	16.7	327.0	316.9	4.2	321.1
2010	100인 미만	271.1	8.1	279.2	325.9	17.1	343.1	314.5	1.4	315.9
	100-299인	316.0	4.7	320.8	339.8	17.6	357.4	420.9	12.1	433.0
	300인 이상	363.6	13.7	377.3	340.9	11.1	352.0	348.1	3.5	351.6
	전체	289.8	8.8	298.5	331.3	15.4	346.7	343.4	3.9	347.4
2011	100인 미만	290.5	9.2	299.8	325.5	13.9	339.4	336.4	1.6	338.1
	100-299인	292.0	11.1	303.1	364.6	7.3	371.9	354.2	3.2	357.4
	300인 이상	364.4	9.4	373.8	364.3	5.2	369.5	340.4	5.5	345.9
	전체	309.4	9.4	318.8	340.2	10.7	350.9	339.6	2.7	342.4
2012	100인 미만	309.2	12.2	321.4	341.1	14.4	355.4	361.7	2.0	363.7
	100-299인	373.9	14.9	388.8	344.4	26.2	370.6	347.3	1.9	349.1
	300인 이상	394.4	8.6	403.1	358.4	4.6	363.0	354.1	3.5	357.6

	전체	328.5	11.6	340.1	346.8	11.9	358.8	358.2	2.2	360.4
2013	100인 미만	319.2	13.4	332.6	341.0	16.3	357.3	368.4	2.5	370.9
	100-299인	341.8	15.0	356.8	388.4	9.8	398.2	291.5	2.1	293.5
	300인 이상	381.6	10.2	391.8	363.7	15.3	379.0	420.4	3.0	423.4
	전체	334.7	12.7	347.5	349.4	15.7	365.2	369.5	2.6	372.1
2014	100인 미만	350.2	12.6	362.8	363.8	17.8	381.5	380.5	2.0	382.4
	100-299인	398.1	12.5	410.6	339.2	12.7	351.8	333.5	7.0	340.5
	300인 이상	382.5	13.0	395.6	419.3	18.5	437.8	446.4	11.5	457.9
	전체	360.3	12.6	373.0	374.5	17.6	392.2	391.4	4.3	395.7

- 성별급여액은 2006년 남성과 여성의 월급여액은 107만 원으로 전산업 75만 원에 비해 크게 나타났고 2014년 기준 남녀 월급여 차이는 142만 원으로 전산업 103만 원에 비해 커 임금격차가 다소 벌어지는 현상을 보였음

<표 33> 성별 평균 급여액

단위: 만 원

구분		금융산업			전 산업		
		정액 급여	초과 급여	월 급여(A)	정액 급여	초과 급여	월 급여(B)
2006	남성	289.2	11.5	300.7	205.8	19.1	224.9
	여성	185.0	8.2	193.3	140.1	9.6	149.7
	전체	250.9	10.3	261.2	185.3	16.1	201.4
2007	남성	319.9	10.3	330.2	219.2	18.8	238.1
	여성	203.8	6.8	210.6	148.4	9.8	158.2
	전체	277.9	9.0	286.9	196.8	16.0	212.7
2008	남성	328.6	12.9	341.6	233.3	19.5	252.8
	여성	214.3	7.7	222.0	158.6	9.5	168.1
	전체	286.9	11.0	297.9	209.6	16.3	225.9
2009	남성	343.2	9.7	352.9	236.3	18.5	254.7
	여성	218.1	7.9	226.0	159.9	9.4	169.3
	전체	292.3	9.0	301.3	211.6	15.5	227.1
2010	남성	350.5	10.3	360.8	244.8	20.2	265.0
	여성	226.3	7.8	234.1	167.2	9.9	177.1

	전체	304.7	9.3	314.0	219.3	16.8	236.1
2011	남성	369.2	8.7	377.8	252.6	22.5	275.1
	여성	252.7	7.6	260.3	175.2	11.0	186.2
	전체	326.6	8.3	334.9	226.9	18.7	245.6
2012	남성	384.6	9.8	394.4	264.3	23.7	288.0
	여성	268.7	8.7	277.5	184.4	11.6	196.0
	전체	342.0	9.4	351.4	237.2	19.6	256.8
2013	남성	393.8	12.0	405.8	273.3	25.3	298.6
	여성	272.7	9.4	282.2	190.6	12.6	203.1
	전체	348.5	11.1	359.6	245.0	20.9	265.9
2014	남성	429.5	13.7	443.2	286.8	25.1	311.9
	여성	291.4	10.3	301.7	195.9	13.2	209.1
	전체	371.3	12.3	383.5	254.3	20.9	275.2

- 중분류별로는 2006년 기준 보험 및 연금업에서 남녀 월급여 격차가 112만 원으로 가장 컸으며 금융 및 보험관련업이 106만 원, 금융업이 82만 원 순이었음
- 2014년에 와서는 그 차이는 더 크게 벌어졌으나 금융 및 보험관련업에서 149만 원 차이로 가장 크고 격차가 가장 작던 금융업에서 144만 원으로 해당 업종에서 남성 임금격차가 비교적 크게 나타난 것을 확인할 수 있음

<표 34> 금융산업 중분류 성별 평균 급여액

단위:만 원

구분		금융업			보험 및 연금업			금융 및 보험관련		
		정액	초과	월	정액	초과	월	정액	초과	월
		급여	급여	급여	급여	급여	급여	급여	급여	급여
2006	남성	287.2	15.6	302.9	293.0	7.0	300.0	279.8	20.5	300.3
	여성	207.8	12.8	220.6	182.8	5.0	187.7	179.1	15.6	194.7
	전체	267.9	14.9	282.8	249.5	6.2	255.7	239.7	18.5	258.2
2007	남성	298.2	13.9	312.1	321.8	7.8	329.6	339.9	13.7	353.6
	여성	227.9	6.5	234.4	197.0	6.0	203.0	212.0	9.5	221.5

	전체	281.9	12.2	294.1	271.9	7.1	279.0	292.6	12.1	304.7
2008	남성	316.8	17.2	333.9	332.9	10.5	343.3	339.3	12.9	352.2
	여성	239.1	10.5	249.6	203.3	6.8	210.1	246.0	9.2	255.2
	전체	298.9	15.6	314.6	277.3	8.9	286.2	308.0	11.6	319.7
2009	남성	336.6	9.3	345.9	342.8	16.9	359.7	373.1	3.1	376.2
	여성	207.4	6.8	214.2	247.7	16.4	264.1	240.9	5.7	246.6
	전체	282.7	8.3	291.0	310.3	16.7	327.0	316.9	4.2	321.1
2010	남성	334.3	9.6	343.9	371.6	16.6	388.2	403.3	4.3	407.6
	여성	214.9	7.3	222.2	254.6	13.2	267.8	247.4	3.4	250.7
	전체	289.8	8.8	298.5	331.3	15.4	346.7	343.4	3.9	347.4
2011	남성	354.8	10.3	365.2	374.1	10.5	384.5	387.5	3.0	390.5
	여성	238.9	7.9	246.8	272.2	11.1	283.3	255.4	2.3	257.7
	전체	309.4	9.4	318.8	340.2	10.7	350.9	339.6	2.7	342.4
2012	남성	378.5	12.7	391.2	380.4	12.0	392.4	399.9	2.2	402.1
	여성	250.1	10.0	260.1	283.4	11.9	295.3	283.7	2.3	286.0
	전체	328.5	11.6	340.1	346.8	11.9	358.8	358.2	2.2	360.4
2013	남성	388.6	14.0	402.6	385.8	17.3	403.1	411.6	2.5	414.1
	여성	255.7	10.8	266.5	282.3	12.9	295.2	292.3	2.7	295.1
	전체	334.7	12.7	347.5	349.4	15.7	365.2	369.5	2.6	372.1
2014	남성	425.2	13.8	439.1	420.7	20.6	441.3	450.2	4.1	454.3
	여성	283.6	11.2	294.8	299.6	12.8	312.5	301.3	4.5	305.8
	전체	360.3	12.6	373.0	374.5	17.6	392.2	391.4	4.3	395.7

- 고용형태별 급여액은 전 산업에서 정규직기준 비정규직 임금수준이 2006년 55%에서 점차 줄어 48% 수준을 보인 반면, 금융산업에서는 2006년 53% 수준이던 비정규직 임금이 2013년 63% 수준까지 올라갔다 2014년 다소 감소한 57% 수준을 보여 여전히 격차는 존재하지만 전 산업 비정규직 급여 수준에 비하면 높은 것으로 나타났음

<표 35> 고용형태별 급여액

단위: 만 원

구분	금융산업	전산업
----	------	-----

		월급여	초과 급여	연간 특별	B/A	월급여	초과 급여	연간 특별	B/A
2006	정규직(A)	269	7.4	1422.7	53.0%	192.5	12.9	485.2	54.7%
	비정규직(B)	142.7	4.1	318		105.3	4.8	42.6	
2007	정규직(A)	305.1	8.6	1533.9	52.6%	202.7	13.4	489.5	56.5%
	비정규직(B)	160.6	4.3	295.5		114.5	3.8	42	
2008	정규직(A)	315.5	8.7	1574.7	56.1%	215.1	13.8	501.2	55.3%
	비정규직(B)	177	3.5	386.2		118.9	3.8	37.6	
2009	정규직(A)	305	8.8	1418.2	58.2%	219.9	13.5	488.4	54.7%
	비정규직(B)	177.4	3.2	372.5		120.2	3.5	35.8	
2010	정규직(A)	319.4	9.2	1377.7	58.4%	228.5	14.5	471.2	53.3%
	비정규직(B)	186.4	3.2	362.8		121.9	3.8	30.6	
2011	정규직(A)	340.3	8	1489.3	55.2%	238.5	16	515.2	53.8%
	비정규직(B)	188	3.3	408.4		128.2	4.9	32.8	
2012	정규직(A)	359.9	9.3	1406.6	53.8%	250.2	16.8	480.3	52.5%
	비정규직(B)	193.7	2.7	436.5		131.3	5.3	34.1	
2013	정규직(A)	361.7	10.7	1456.3	63.1%	256.6	17.6	502.2	53.5%
	비정규직(B)	228.4	3.2	388.9		137.2	6	38	
2014	정규직(A)	390.9	11.6	1391.5	56.6%	269.8	18	542.9	48.4%
	비정규직(B)	221.2	6.4	494		130.5	7.1	33.3	

○ 아래의 그림은 전 산업과 금융산업에서 1년 미만 근로자 대비 10년 이상 근로자 임금수준을 나타내고 있음

○ 먼저 전 산업에서 평균적으로 1년 미만 근로자 대비 임금수준이 2006

년 2.5배에서 다소 줄어들기는 하나 2014년 2.4배 수준으로 연공에 대한 임금수준이 매우 높은 편임

- 금융산업의 경우 전 산업 평균에 비해 상당히 높은 수준으로 2006년 3배에서 2008년부터 다소 감소하기는 했으나 2014년 2.27배로 연공에 대한 임금수준이 매우 높음을 시사하여 고령층 비중의 과다×연공성의 과다×노동시장의 직무역량 육성의 과소의 상호작용으로 고령층 인력 조정의 압력이 커져 단기효과가 큰 명예퇴직금에 의존할 유인이 커질 수 있음
- 그리고 1년 미만 근로자 대비 5-10년 근로자까지의 임금수준 차이는 약 1.7~1.8배 수준이나 10년 이상 근로자로 넘어가면 그 격차가 크게 발생하는 것을 확인할 수 있음
- 이와 같이 근속에 따른 임금수준의 높은 차이는 고령자 근로자에 대한 퇴직유인을 높이는 것으로 예상할 수 있음

[그림 7] 1년 미만 근로자 대비 10년 이상 근로자 임금수준



<표 36> 1년 미만 근로자 대비 근속년수별 임금수준: 1년 미만 기준

년도	구분	금융산업	전산업
2006	1-2년	1.29	1.20
	2-3년	1.49	1.32
	3-4년	1.58	1.43
	4-5년	1.72	1.47
	5-10년	2.06	1.78
	10년 이상	3.04	2.51
2007	1-2년	1.42	1.18
	2-3년	1.56	1.29
	3-4년	1.70	1.38
	4-5년	1.59	1.43
	5-10년	2.11	1.72
	10년 이상	3.13	2.50
2008	1-2년	1.24	1.17
	2-3년	1.42	1.30
	3-4년	1.54	1.40
	4-5년	1.52	1.49
	5-10년	1.83	1.71
	10년 이상	2.84	2.46
2009	1-2년	1.31	1.19
	2-3년	1.49	1.30
	3-4년	1.61	1.40
	4-5년	1.82	1.48
	5-10년	1.98	1.70
	10년 이상	2.87	2.42
2010	1-2년	1.34	1.17
	2-3년	1.50	1.30
	3-4년	1.58	1.39
	4-5년	1.66	1.45
	5-10년	1.96	1.72
	10년 이상	2.87	2.42
2011	1-2년	1.21	1.16
	2-3년	1.51	1.27

	3-4년	1.62	1.40
	4-5년	1.63	1.45
	5-10년	1.89	1.71
	10년 이상	2.65	2.40
2012	1-2년	1.31	1.20
	2-3년	1.49	1.30
	3-4년	1.64	1.36
	4-5년	1.79	1.49
	5-10년	1.99	1.73
	10년 이상	2.83	2.40
2013	1-2년	1.21	1.17
	2-3년	1.51	1.30
	3-4년	1.68	1.37
	4-5년	1.66	1.41
	5-10년	1.95	1.72
	10년 이상	2.80	2.38
2014	1-2년	1.27	1.17
	2-3년	1.47	1.35
	3-4년	1.57	1.48
	4-5년	1.72	1.50
	5-10년	1.92	1.83
	10년 이상	2.75	2.52

#### 다. 은행별 인건비 구조

- 본 절에서는 『공공기관 경영정보 공개시스템(ALIO)』와 금융감독원에서 제공하는 『전자공시시스템(DART)』를 이용해 은행들의 최근 5년간 인력 및 임금수준을 살펴보았음
- 기업은행의 경우 ALIO에서 기본급, 고정수당 등 1인 평균보수액의 구체적인 정보를 구할 수 있었으나 나머지 은행들의 정보는 전자공시 시스템의 사업보고서상의 정보를 취합하여 작성하였음

- 기업은행의 경우 1인 평균 보수액은 2010년 대비 8.3%오른 8,650만 원 수준이며 기본급 상승률이 17%로 높게 나타나서 가뜩이나 연공성이 강한 기본급 상승률이 과도하여 전체적으로 급여체계에서 연공성이 증가한 상황으로 이어지게 됨
- 상시종업원수는 2010년 7,110명에서 2014년 8,043명으로 13.1%가 증가하였음

<표 37> 기업은행의 최근 5년간 재직자 임금수준

단위: 만 원

구분	2010년 결산	2011년 결산	2012년 결산	2013년 결산	2014년 결산
1인평균보수액	7989.9	8286.4	8487.3	8640.3	8650.3
기본급	3437.4	3515.7	3770.7	3960.7	4011.4
고정수당	2426.6	2445	2320.5	2415.2	2424.2
실적수당	600.6	581.7	605.5	633.3	626.2
급여성복리후생비	125.4	108	108.4	104.9	96.6
경영평가성과급	0	0	0	0	0
기타성과상여금	1399.9	1636	1682.2	1526.2	1491.9
상시 종업원수	7,110	7,261	7,515	7,851	8,043
평균근속연수	16.5	16.5	15.79	15.24	15.04

자료: www.alio.go.kr

- 우리은행의 1인 평균 급여는 2009년 5,620만 원에서 2014년 7,700만 원으로 37% 상승한 것을 볼 수 있음
- 인력의 경우 직원수는 2009년 14,794명에서 2014년 15,469명으로 4.6% 증가하였으나 고용형태별로 살펴보면 정규직은 4.1% 증가한 반면 계약직 근로자는 24.7% 증가해 계약직 근로자 채용이 증가하고 있음을 볼 수 있음
  - 특히 2011년에 613명, 2012년 912명의 계약직 근로자 사용으로 계약직 근로자 사용을 통해 인력을 충원하는 것으로 볼 수 있음

<표 38> 우리은행의 인력 및 임금수준

단위: 백 만원

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
직원수	14,794	14,744	14,951	15,437	15,278	15,469
정규직	14,478	14,350	14,338	14,525	15,056	15,075
계약직	316	394	613	912	222	394
평균근속연수	14.7	14.12	16.19	15.3	14.9	15.9
1인 평균 급여	56.2	61	62	74	73	77

자료: 금융감독원 전자공시시스템, 각 연도별 사업보고서

- 한국 SC제일은행의 경우 전체 직원수는 2009년 6,371명에서 5,233명으로 줄어든 것으로 확인됨
- 하지만 타 은행과는 다르게 정규직 근로자 수는 2009년 4,606명에서 2012년에는 5,173명, 2013년 5,079명, 2014년 4,996명으로 증가한 반면 계약직 근로자는 2009년에 1,765명에서 2012년 큰 폭으로 줄어 2014년에는 237명 밖에 되지 않음
- 1인 평균급여는 2009년 대비 23% 증가한 7,500만 원 수준

<표 39> 한국 SC은행의 인력 및 임금수준

단위: 백 만원

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
직원수	6,371	6,546	5,701	5,675	5,358	5,233
정규직	4,606	4,674	3,768	5,173	5,079	4,996
계약직	1,765	1,820	1,870	492	273	237
평균근속연수	17.5	18	17.1	14.2	15.1	15.1
1인 평균 급여	61	61	62	71	83	75

자료: 금융감독원 전자공시시스템, 각 연도별 사업보고서

- 하나은행은 전체 직원수, 정규직, 계약직 근로자 모두 줄어 인원 감축이 확인되었음
- 1인당 평균 급여의 경우 2009년 4,800만 원 수준에서 2014년 7,300만 원으로 52% 상승해 매우 높은 급여 상승률을 보여주고 있음

<표 40> 하나은행의 인력 및 임금수준

단위: 백 만원

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
직원수	10,135	9,359	9,255	9,351	9,284	9,159
정규직	8,241	8,402	8,375	7,733	7,704	7,556
계약직	1,894	957	880	1,618	1,580	1,603
평균근속연수	11.1	11.6	11.3	11.4	12	13
1인 평균 급여	48	50	55	72	68	73

자료: 금융감독원 전자공시시스템, 각 연도별 사업보고서

- 외환은행은 전체 직원수는 2009년 7,224명에서 점차 증가해 2012, 2013년에는 8천 명 수준이었으나 2014년 감소해 2009년 대비 2% 증가한 수준임
- 고용형태별로 보면 정규직 근로자는 2009년 대비 1.4% 감소한 5,076명인 반면 비정규직 근로자의 경우 2009년 대비 11%증가한 2,296명으로 비정규직 근로자가 증가했음
- 1인당 평균급여는 2009년 6,220만 원에서 2014년 8,000만 원으로 29% 상승률을 보임

<표 41> 외환은행의 인력 및 임금수준

단위: 백 만원

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
직원수	7,224	7,608	7,690	8,106	8,001	7,372
정규직	5,146	5,417	5,383	5,512	5,458	5,076
계약직	2,078	2,191	2,307	2,594	2,543	2,296
평균근속연수	16.5	16.8	17.3	17	17.4	18
1인 평균 급여	62.2	58	64	90.9	89	80

자료: 금융감독원 전자공시시스템, 각 연도별 사업보고서

- 신한은행은 전체 직원수는 2009년 대비 12% 증가한 14,537명이며 정규직 근로자가 2009년 대비 26% 증가한 13,879명으로 정규직 근로자 증가폭이 크게 나타났음
- 반면, 계약직 근로자는 2009년 2,027명에서 2011년까지 증가하다 큰 폭으로 감소해 2014년에는 658명 만 사용하고 있어 타 은행과는 대조를 보임
- 1인당 평균급여는 2009년 대비 44% 증가한 8,400만 원 수준임

<표 42> 신한은행의 인력 및 임금수준

단위: 백 만원

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
직원수	13,040	13,508	14,342	14,638	14,696	14,537
정규직	11,013	10,752	11,151	12,990	13,837	13,879
계약직	2,027	2,756	3,191	1,648	859	658
평균근속연수	14.66	14.91	14.83	13.75	13.41	13.83
1인 평균 급여	58.34	56	63	77	80	84

자료: 금융감독원 전자공시시스템, 각 연도별 사업보고서

- 씨티은행은 전체직원수가 비교적 큰 폭으로 감소했는데 2009년 4,519명에서 2014년 3,584명으로 21% 감소하였으며 그 중 정규직의 감소는 2009년 대비 22%, 계약직의 감소는 14%로 상대적으로 정규직근로자의 감소가 크게 나타났음
- 1인 평균급여의 경우 2009년 6,720만 원에서 2014년 8,400만 원으로 25% 증가한 것을 볼 수 있음

<표 43> 씨티은행의 인력 및 임금수준

단위: 백 만원

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
직원수	4,519	4,491	4,602	4,298	4,240	3,584
정규직	3,697	3,647	3,621	3,379	3,340	2,878
계약직	822	844	981	919	900	706
평균근속연수	11.4	12.2	13	13.7	14.7	15.1
1인 평균 급여	67.2	66.1	68	79	79	84

- 국민은행은 전체 직원수는 2009년 대비 17% 감소했으나 정규직 근로자는 2009년 대비 14% 증가한 20,696명이며 계약직 근로자는 은행중 가장 큰 폭으로 감소해 2009년 7,634명이던 수준에서 2013년까지 점차 줄어들다 2014년에 와서는 903명으로 아주 큰 폭으로 줄어들었음
- 1인 평균급여는 2009년 대비 45% 상승한 8,200만 원 수준임

<표 44> 국민은행의 인력 및 임금수준

단위: 백 만원

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
직원수	25,871	22,496	21,718	21,693	21,695	21,599
정규직	18,237	16,546	15,996	16,305	16,559	20,696
계약직	7,634	5,950	5,722	5,388	5,136	903
평균근속연수	17.75	14.75	15	16.16	16.58	16
1인 평균 급여	56.6	56	62	77	80	82

자료: 금융감독원 전자공시시스템, 각 연도별 사업보고서

- 공시자료를 통해 살펴보면 은행별 인력 및 임금수준은 전반적으로 인력감축이 이루어졌음을 확인할 수 있음
- 은행별로 차이는 있으나 정규직 근로자수가 감소 혹은 증가하더라도 그 폭은 미미하며 계약직 근로자 사용을 늘이는 방향으로 진행되고 있는 상황임
- 다만 국민, 신한은행의 경우 계약직근로자 사용을 크게 줄이고 정규직 근로자의 증가가 있어 타 은행과 차이를 보임
- 1인 급여의 경우는 가장 낮은 상승률을 보인 기업은행이 8.3% 수준이며 대부분 20%수준을 넘고 40~50% 상승률을 보인 곳도 적지 않아 아직 은행권의 급여수준과 상승률이 타 산업에 비해 상당히 높은 것을 알 수 있음

### 3. 임금체계 개선방안

#### 가. 금융산업 임금체계 및 임금피크제 관련 선행연구

- 본 절에서는 금융산업 임금체계 및 임금피크제 관련 선행연구를 살펴 보았음
- 먼저, 지성권 외(1998)의 『우리나라 은행의 경영성과와 종업원 인건비와의 관계에 대한 실증 연구』는 은행 경영성과와 임금과 관계를 실증 분석하고 우리나라 은행의 보상제도에 유인효과가 존재하는지를 검증 하였음
- 그들은 우리나라 은행산업의 임금구조의 문제점으로 임금수준 자체가 상대적으로 높으며 임금 체계가 연공급으로 되어 있어 생산성이 낮고 상여금이 고정급화 되어있어 동기부여효과가 없어지게 됨에 따라 상여금 본래의 취지가 퇴색되어 있다는 점을 지적하였음
- 상여금과 특별급여는 상호 교집합(특별상여금)이 있고 여집합이 있으며 특별급여에 속하지 않는 상여금 가운데 통상임금에 속하는 부분도 일부 포함하고 있음
- 따라서 연구에서는 전 종업원 보상과 경영성과와의 관계를 실증 분석 함으로써 우리나라 은행의 보상제도가 유인효과가 있는지 살펴보았음
- 즉, 수익성 및 생산성이 향상되면 종업원의 보상도 증가하리라 기대 할 수 있으므로 다음과 같은 가설을 검증하였음
  - 가설 1: 은행의 수익성이 증가할수록 종업원의 보상은 증가할 것이다.
  - 가설 2: 은행의 생산성이 증가할수록 종업원의 보상은 증가할 것이다.
  - 가설을 검증하기 위해 경영성과 변수와 종업원 보상간의 회귀 식 설정
  - 위 가설 검정을 위해 종속변수를 인건비로 하되 그 형태를 평균인건비,  $\ln$ (평균인건비) 사용하고 독립변수는 총자산 당기순이익률, 자기자본 당기순 이익률 개별적으로 사용
  - 독립변수는 생산성 지표들간의 다중공선성의 위험이 존재 가능하므로 공

통 요인을 추출하여 생산성의 대리 변수로 사용

- 표본은 1987년부터 1995년까지의 국내 전 시중은행 및 지방은행을 대상으로 함<sup>8)</sup>
- 분석결과, 국내 은행의 종업원에 대한 임금은 수익성 및 생산성관의 관계에 있어 수익성과는 별도의 인건비가 지불되는 것으로 볼 수 있음
- 이는 기본급 외에 초과수당, 특별급여의 삼중구조에서 연공급이 강한 기본급은 내려놓더라도 초과수당과 특별급여가 생산성과의 연동성이 의도와 달리 초단기적이거나 체계적이지 못하여 통계상에 급여체계가 생산성과의 연동성이 약화된 것임을 시사하는 분석결과임
- 황석병(2006)의 『신용보증기금의 임금피크제 도입·운영 사례의 연구』는 금융산업에서 제도적으로 정년이 보장되어 있음에도 불구하고 명예퇴직제도가 상위 직급자를 대상으로 권고형태로 이루어짐에 따라 직원들의 거부감 및 조기퇴직에 따른 법률적, 사회적 부작용 속출하고 있어 문제가 되고 있다고 지적함
- 주요 연구 및 내용은 직군 전환제, 임금커브제를 제시하고 있음
  - 직군 전환제는 일반직원으로서의 직책을 내어놓고 전문적인 업무를 수행하는 별정직원인 업무지원직으로 직군 전환하는 것으로,
  - 만 55세에 일반직원에서 별정직원으로 전환하여 채권추심, 소송수행, 사후관리, 기업구조조정, 컨설팅, 연수원 교수 등의 직무를 본인의 희망, 능력, 경력 등을 감안하여 부여할 것을 제시하고 있음
  - 임금커브제는 만 54세를 정점으로 해서 55세부터 점차적으로 임금을 감소시켜 나가는 것으로,
  - 1차년도에는 피크 때인 54세때의 75%, 2~3차 년도에는 55%, 4차년도에는 35% 수준으로 하향 조정해 전체적으로 55%수준으로 조정,

8) 시중은행으로는 조흥, 상업, 제일, 한일, 서울, 외환, 국민, 신한, 한미, 동화, 대동, 하나, 보람, 평화은행을 대상으로 하고, 지방은행으로는 대구, 부산, 충청, 광주, 제주, 경기, 전북, 강원, 전남, 충북은행을 표본으로 선정

- 임금 감소가 퇴직 시 퇴직금에 영향을 주기 때문에 변경된 급여를 기준으로 매년 퇴직금 중간정산하는 제도임
- 본 연구에서는 이러한 임금체계의 변화가 있더라도 복지후생 등은 종전과 동일해야 한다고 주장하고 있음
- 일반직원에서 별정직원으로 전환되더라도 학자금 등 복지후생은 종전과 동일
  - 보직과 직급이 없어도 호칭은 종전의 지점장, 부장 유지
- 제도의 시행효과는 정년까지 일을 할 수 있어 고용불안 해소, 세대교체를 통한 상위직급에의 젊고 유능한 인재를 발탁으로 급속하게 변화하는 경영 환경에 신속하게 대응, 인사적체 해소 및 인건비 절감, 청년실업 해소에 기여할 것으로 예상하고 있음
- 제도 시행에 필요한 해결과제는 고령자에게 적합한 직무개발 필요, 직원들의 의식전환이 필요하다고 주장
- 연령이 높아짐에 따른 업무적응성, 생산성 등은 일부 하향될 수밖에 없으므로 하향 조정된 새로운 직무를 수행하면서 그에 맞는 보수를 지급받고 일할 수도 있다는 구성원 전체의 의식전환 필요
- 차범석(2006)의 『한국수출입은행의 임금피크제 도입·운영 사례』 연구에서는 조직성장 둔화에 따른 만성적인 인사적체, 연공급 비중이 높은 보수체계와 함께 20년 이상의 장기 근속자가 증가함에 따라 인건비 부담 가중에 따른 임금피크제 실시의 내용과 그 기대효과에 대해 분석하였음
- 한국수출입은행 임금피크제 실시 주요 내용은 아래와 같이 정리할 수 있음
- 1급 부서장에서 운전기사, 단순 업무 보조직원까지 전 직원을 대상
  - 정년을 58세에서 59세로 1년 연장하고 만 55.5세가 되면 계약직으로 전환

- 계약직 전환 후부터 정년퇴직까지 직전 년도 연봉 대비 1차년도 90%, 2차년도 75%, 3차년도 60%, 마지막으로 30%를 지급하여 연평균 68.5% 지급
  - 연봉 산정시의 기준은 직전 년도 연봉금액
  - 연차휴가보상금·연월차휴가보전수당·조정수당 등은 연봉 내에 모두 포함
  - 별도의 상여금이나 인센티브 지급하지 않음
  - 계약서에 명시된 연봉액은 해당년도 정규직원의 평균 임금증감률 범위 내에서 조정하여 물가상승률 등을 일정부분 반영
  - 임금피크제 대상자의 보수가 매년 체감하기 때문에 중간정산을 하지 않을 경우 불이익이 발생할 수 있어 매년 퇴직금 중간정산이 가능하도록 제도 마련
  - 임금피크제 대상자가 명예퇴직을 원할 경우 내부규정상 요건에 부합하는 한 명예퇴직 허용
  - 임금피크제 대상자에 대한 출장경비 등 업무수행에 필요한 경비는 임금피크 시행 직전의 직급에 준하는 범위 내에서 지급
  - 임금피크제 대상자에게 경륜과 업무상 노하우를 활용할 수 있는 다양한 직무를 개발하여 부여
  - 전직을 원할 경우를 대비하여 1년 범위 내에서 전직교육을 실시할 수 있음
- 임금피크제의 기대효과는 임직원들이 구조조정에 대한 우려에서 벗어나 업무에 몰두 할 수 있게 되고, 고용안정을 통해 안정적 노후 설계 및 사회적 신분을 유지 할 수 있으며 만성적인 인사적체 해소 및 향후 5년간 약 70억원의 인건비 절감 효과를 거두어 이를 재원으로 연간 30명에서 40여명의 신규 직원을 채용할 수 있는 여력 확보할 수 있다고 보고하고 있음
- 구인혁(2009)의 『은행권 임금피크제 도입의 구조적 배경 연구』에서는 고령인력의 증가는 다른 산업보다 연공서열형 임금체계가 강도 높게 유지되고 있는 은행 산업에 큰 부담을 주게 되고,

- 고령인력의 인건비 증대, 고용안정을 위한 정년연장제 도입, 복리후생 확대 등은 향후 은행경영의 부담요인 및 노사관계의 불안요인이 될 것 이므로 은행권이 고령화 진전에 대응하기 위하여 인적자원관리의 관점 에서 임금피크제를 도입할 수 밖에 없는 원인을 지적하였음
- 그 원인은 인력수급, 효율성 중심의 경영, 근속연수, 평균임금으로 볼 수 있음
  - 인력수급의 문제는 IMF 이후 은행들 사이에 외형확대 및 자산경쟁이 치 열해지면서 지점 수는 지속적으로 증가한 반면 지점확대에 상응하는 인력 충원의 방법으로 정규직원을 선발하기보다 계약직원을 채용함으로써 총인 원 증대로 직원의 평균 연령이 상승하고 고령인력이 늘어날 수밖에 없는 인력구조를 자초하여 고령직원들의 인건비 부담이 은행경영 여건을 악화 시키는 요인이 됨
  - 다음은 효율성 중심의 경영으로 은행권은 규모의 경제를 달성함으로써 안 정적인 수익원을 확보하고자 적은 인원으로 더 많은 수익을 낼 수 있도록 효율성 중심의 경영체제를 도입함에 따라 고임금, 저효율의 고령직원들에 대한 과감한 인사제도가 필요
  - 근속 연수의 문제로 은행 직원들의 근속연수는 다른 기업들에 비해 상대 적으로 길어 안정적인 근로 환경을 보장하지만, 경영 측면에서는 인건비 부담이 증대되고 특히 은행권의 근속연수는 연공임금제도와 밀접한 관계 가 있어 호봉에 따른 임금 상승이 근속연수에 그대로 반영 되어 고령직원 이 많을수록 인건비 부담이 가중
  - 평균 임금에 따른 문제는 은행업은 다른 산업에 비하여 상대적으로 평균 임금이 높아 고임금의 고령자가 누적될수록 경영 부담 커짐
- 이러한 문제점을 해결하고 지속적인 금융산업의 발전을 위해 임금체계 개선 및 임금피크제 활용에 보다 적극적인 대응이 필요함을 주장
- 권순원 외(2013)의 『정년연장형 임금피크제도의 최적화 방안 연구』 는 현재 은행산업에 내에서 고령노동력의 활용과 관련해 대다수의 은

행이 임금피크제에 기반한 고용연장을 실행하고 있지만 현재 시행되고 있는 고용연장제도는 근로자들의 제도 수용 유인을 약화시키고 있음을 지적하며,

- 현재 은행산업에서 논의되는 임금피크제에 대하여 실제 데이터에 기반한 시뮬레이션 분석을 통해 임금할인율이나 적용기간과 같은 임금피크제의 세부 조건을 다르게 설계했을 때 근로자의 효용이 어떻게 달라지며, 비용을 고려하는 은행 입장에서 받아들일 수 있는 세부 조건의 한계는 어느 정도인지를 분석하였음
- 결과적으로 임금피크제의 세부조건을 적절히 변경할 경우 근로자와 은행이 서로 WIN-WIN 할 수 있는 임금피크제도의 도입과 실행이 가능함을 보여준 연구임
- 해당 연구에서는 다음과 같은 질문에 연구의 초점을 맞추고 있음
  - 현재 국내 은행에서 시행하고 있는 정년연장형 임금피크제도는 정년퇴직이나 희망퇴직에 비해 은행 근로자에게 보다 높은 효용을 주고 있는가?
  - 은행 입장에서 현재 국내 은행에서 시행하고 있는 정년연장형 임금피크제도, 정년퇴직제도, 희망퇴직제도에 소요되는 비용은 어떤 차이가 있는가?
  - 현행 임금피크제의 세부조건 (정년연장 기간, 임금할인율 및 총 임금지급률 등)을 변경할 경우, 근로자의 효용을 증가시킬 수 있으며, 나아가 정년퇴직이나 희망퇴직보다 높은 효용을 제공하는가?
  - 은행 입장에서 지불할 수 있는 최대 비용을 제약조건으로 둘 때, 임금피크제는 종업원에게 정년퇴직이나 희망퇴직보다 높은 효용을 줄 수 있는가?
- 주요 실증분석 결과는 현행 임금피크제와 희망퇴직은 근로자에게 정년퇴직에 비해 낮은 효용을 주고 있음
  - 반면 은행 입장에서는 희망퇴직과 임금피크제가 정년퇴직보다 낮은 비용을 수반하는 것으로 나타남

- 임금지급률 및 고용기간 등을 적절히 설계할 경우 정년퇴직에 비해 은행은 낮은 비용을 부담하면서 임금피크제도를 선택한 근로자에게 희망 퇴직이나 정년퇴직을 능가하는 효용을 줄 수 있는 것으로 나타남
- 정년퇴직제도와 비교할 때 근로자의 입장에서 생애 효용이 증가하고 은행에게는 추가적인 비용이 발생하지 않게 하는 임금피크제도 방안의 설계가 가능한 것으로 나타남
- 그러나 기존 연구들은 대부분 60세 정년법 이전에 고용안정을 전제로 한 임금피크제가 대부분이고 60세정년법 통과 이후에 60세 정년이 근로자의 권리로 입법화된 시점에서 임금피크제에 관한 시사점으로 활용하는데는 일정한 한계가 있음

#### 나. 금융산업 임금체계 및 개선방안

- 금융산업은 경제위기 전후로 연공적·온정적·집단적 성격을 띠고 있던 인적자원관리 패러다임이 성과·직무중심 그리고 개별적 인사관리 시스템으로 변화되었음
- 이러한 변화와 경쟁력 강화를 위해 결국 우수인력이 필요한데 기존 비경쟁적인 시스템 하에서는 인력을 키울 여건이 되지 않았기 때문에 많은 인력이 감축되는 상황에서도 외부 우수인력의 인건비는 크게 증가하는 상황을 불러왔음
- 수행직무와 성과를 중심으로 하는 인적자원관리 시스템의 변화는 고용조정과 비정규직 활용 증가를 가져왔는데 여기서 가장 큰 문제는 인력 감축보다는 고령인력의 고용 문제로 볼 수 있음(안주엽 외, 2004)
- 앞서 설명한 바와 같이 고령인력의 고용 문제가 대두된 원인은 생애주기별 직무능력의 함양×연공적 속성이 강한 급여체계×천수답식 특별급

여 체계 등이 복합적으로 배태하였고 여기에 2007년 비정규직법 통과 이후 금융산업에 50세 특수고용직의 증가도 일조하였을 것으로 판단됨

- 선행연구에서도 나타났듯이 외환위기 이전 금융업 임금체계의 문제는 기본적으로 입사당시 인적숙성이 큰 영향을 가지는데 대부분 고학력의 우수인원이 타 산업에 비해 높은 임금수준으로 입사를 하게 됨
- 우수인력을 채용하더라도 성과와는 상관없이 높은 수준의 임금과 강한 연공급으로 인해 전문가 양성을 통한 경쟁력 확보와는 거리가 있음을 많은 연구들이 지적하고 있음
- 또한 인건비 부담으로 50세 전후에 권고형식으로 퇴직을 강요받게 되고 퇴직을 하지 않더라도 고령자들의 후선업무 즉, 채권추심, 금융상품 판매 등의 굴욕적인 업무를 맡게 되어 결국 자발적으로 퇴직하는 경향이 심한 상황임
- 금융산업에서 고령인력 고용에 대한 논의는 외환위기 이후부터 10년 넘게 진행되어 왔으나 제자리걸음을 하고 있음
- 은행별로 임금피크제 혹은 이와 유사한 제도인 역직위제도를 운영하고 있지만 시중은행권에서 비공식적인 정년은 50세 정도로 보고 있으며 시간이 지날수록 더 앞 당겨질 것이라는 의견이 지배적임
- 이러한 현상은 60세정년도입 이후에도 조기정년에 대한 인사관리 수요는 상존할 것임으로 연공성 강화×높은 수준의 명예퇴직금 부여의 상호작용으로 인건비 부담이 급증하여 결국 이러한 방식의 구조구정이 금융산업의 인적자원의 경쟁력 약화로 이어질 것이 자명함
- 상대적으로 우수한 인력이 이른 나이에 노동시장에서 퇴출하는 것은 나라 전체로 볼 때 큰 손실이며 금융산업에 종사하는 근로자의 안정성을 크게 해쳐 기업에 대한 충성도, 업무집중도를 저하시켜 금융산업 전

반의 경쟁력 향상에 큰 걸림돌로 작용하고 있음

- 따라서 금융산업 경쟁력 강화는 고령인력의 고용문제로 연결되고 이는 앞선 선행연구들과 같이 자연스럽게 임금피크제에 대한 논의로 연결됨
- 본 장에서는 현재 논의되고 있는 임금피크제를 살펴보고 이러한 임금 피크제와 더불어 금융산업 경쟁력 강화를 위한 근본적인 임금체계 개선방안을 제시하고자 함

### 1) 최근 금융산업 정년 및 임금피크제 분석<sup>9)</sup>

- 보고서의 분석결과 중 평균 정년은 59.3세로서, 60세 정년이 22개소 (68.7%)로 가장 많고, 그 다음은 58세 6개소(18.8%), 59세 2개소(6.3%), 55세와 57세 각 1개소(각 3.1%)의 순임

<표 45> 임금피크제 도입 사업장 정년 현황

(단위: 개소, %)

연령	합 계	300인 이상	300인 미만
합계	32 (100)	25 (100)	7 (100)
55세	1 (3.1)	-	1 (14.3)
56세	-	-	-
57세	1 (3.1)	-	1 (14.3)
58세	6 (18.8)	3 (12.0)	3 (42.9)
59세	2 (6.3)	2 (8.0)	-
60세	22 (68.7)	20 (80.0)	2 (28.5)
<b>평균 정년</b>	<b>59.3세</b>	<b>59.7세</b>	<b>58세</b>

주: 고용노사관계학회 외(2015)“업종별 임금피크제 모델”에서 발췌

- 임금조정 기간을 분석한 결과에서는 평균 4.3년에 걸쳐 임금 조정. 5년

9) 본 절은 고용노사관계학회, 한국인사관리학회, 한국인사조직학회가 공동으로 연구한 “업종별 임금피크제 모델”에서 금융산업 부분을 토대로 작성되었고 해당 보고서의 분석대상은 2015년 6월 임금피크제를 도입한 금융업 32개 회사(300인 이상 대기업 25개사, 300인 미만 중소기업 7개사)를 분석하였음

간 조정하는 사업장이 19개소(59.4%)로 가장 많고, 그 다음은 4년 6개소(18.7%), 3년 5개소(15.6%), 2년 2개소(6.3%)의 순으로 나타났음

- 조정시기에 대해서는 평균 55세부터이며, 60세 정년 사업장은 평균 55세부터 5년간, 57~59세 정년 사업장은 평균 55세부터 2~4년간 임금을 조정하는 상황임

<표 46> 임금조정기간 현황

단위: 개소, %

연령	합 계	300인 이상	300인 미만
합계	32 (100)	25 (100)	7 (100)
1년	-	-	-
2년	2 (6.3)	-	2 (28.5)
3년	5 (15.6)	2 (8.0)	3 (42.9)
4년	6 (18.7)	5 (20.0)	1 (14.3)
5년	19 (59.4)	18 (72.0)	1 (14.3)
<b>평균 기간</b>	<b>4.3년</b>	<b>4.6년</b>	<b>3.1년</b>

주: 고용노사관계학회 외(2015)“업종별 임금피크제 모델”에서 발췌

- 임금조정방법의 경우는 일정 비율을 단계적으로 조정하는 사업장은 27개소(84.4%), 도입 시점에 조정 후 계속 유지하는 사업장은 5개소(15.6%)인 것으로 나타났음

<표 47> 임금 조정방법

단위:개소, %

	합 계	300인 이상	300인 미만
합 계	32 (100)	25 (100)	7 (100)
단계적 감액	27 (84.4)	22 (88.0)	5 (71.4)
도입시 감액	5 (15.6)	3 (12.0)	2 (28.6)

: 고용노사관계학회 외(2015)“업종별 임금피크제 모델”에서 발췌

- 임금조정 비율은 피크 임금대비 조정률은 39.6%로 나타나며, 연평균 50% 이상 조정 사업장이 11개소(34.4%)로 가장 많고, 그 다음은 20~29% 감액 9개소(28.1%)>40~49% 감액 8개소(25%)> 30~39% 감액 3개소(9.4%)> 10~19% 감액 1개소(3.1%)의 순임

<표 48> 임금 조정비율

단위:개소, %

구 분	합 계	300인 이상	300인 미만
합 계	32 (100)	25 (100)	7 (100)
10~19%	1 (3.1)	-	1 (14.3)
20~29%	9 (28.1)	5 (20.0)	4 (57.1)
30~39%	3 (9.4)	3 (12.0)	-
40~49%	8 (25.0)	6 (24.0)	2 (28.6)
50% 이상	11 (34.4)	11 (44.0)	-
<b>연평균 감액률</b>	<b>39.6% 감액</b>	<b>42.0% 감액</b>	<b>26.5% 감액</b>

주: 고용노사관계학회 외(2015)“업종별 임금피크제 모델”에서 발췌

- 분석한 결과를 표로 정리하면 아래와 같음

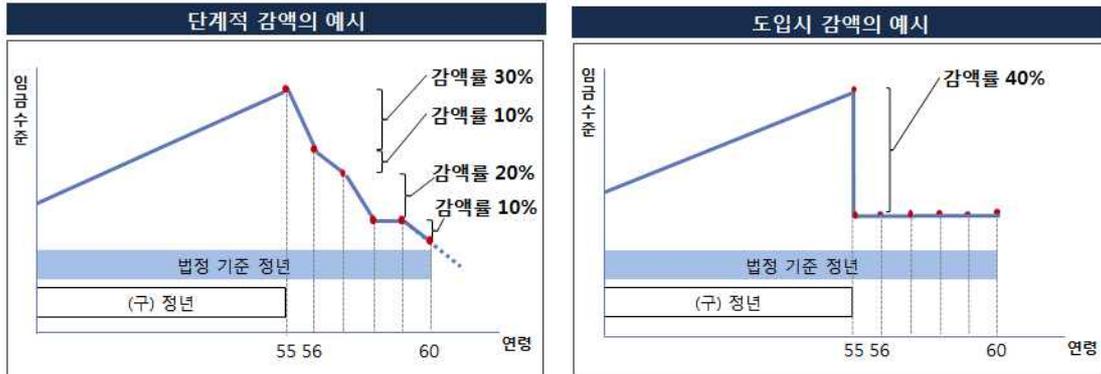
<표 49> 각 기업별 도입 현황

구분	A기업	B기업	C기업	D기업
업종	▪ 은행업	▪ 보험업	▪ 보험업	▪ 카드
규모	▪ 300인 이상	▪ 300인 이상	▪ 300인 이상	▪ 300인 이상
도입 시기	▪ '08년 시행 ▪ '15년 개선	▪ '16년 1월	▪ '16년 1월	▪ '15년 3월
적용 대상	▪ 전 직원 * 직급간 임금피크제 내용상 이	▪ 전 직원	▪ 전 직원	▪ 전 직원
정년	▪ 58세→60세	▪ 55세→60세	▪ 55세→60세	▪ 55세→60세

피크시점	▪ 55세	▪ 56세	▪ 56세	▪ 55세
감액기준임금	▪ 연 보수 총액	▪ 기본급	▪ 연 보수총액	▪ 직전 연봉
임금감액률	▪ (부·지점장급) 55세 도달 익월 부터 50% 감액 ▪ (일반직원) 55세 도달한 익년부터 50% 감액	▪ 56세(10%) ▪ 57세(19%) ▪ 58세(27%) ▪ 59세(34%) ▪ 60세(40%)	▪ 56세(10%) ▪ 57세(19%) ▪ 58세(27%) ▪ 59세(34%) ▪ 60세(40%)	▪ 55세(50%) ▪ 56세(50%) ▪ 57세(50%) ▪ 58세(50%) ▪ 59세(50%)
근무시간 조정 여부	▪ 없음	▪ 없음	▪ 없음	▪ 없음
직무/직책 조정 여부	▪ (현행) 내부통제 업무 담당 ▪ (개선) '15.7월부터 ①일반직무, ②마케팅 직무, ③화명퇴직중 선택	▪ 없음	▪ 없음	▪ 없음
퇴직금 정산 시점	▪ 55세	▪ 56세	▪ 56세	▪ 55세 DC형 전환
복리후생	▪ 이전과 동일	▪ 이전과 동일	▪ 이전과 동일	▪ 이전과 동일
직종별/직무 등급별 별도의 임금피크제 설계 여부	▪ 직급별 피크연령 도달시점 차이	▪ 없음	▪ 없음	▪ 없음

주: 고용노사관계학회 외(2015)“업종별 임금피크제 모델”에서 발췌

- 이와 같은 분석을 토대로 금융업은 피크연령을 기점으로 후선배치와 대폭적인 감액을 적용으로 사실상 임금피크제가 무용화 되어 왔으므로 이를 개선하는 방식의 도입모델이 필요하다고 보고 있음
- 또한 금융업 내 사업별(은행, 보험, 카드, 증권 등) 직무특성을 감안하여 피크연령의 경험과 전문성을 살릴 수 있는 다양한 직무개발과 직무 조정이 수반되도록 설계하는 것이 중요하다는 것을 강조



- 금융산업에서 실시하고 있는 감액방식은 단계적인 감액(좌)과, 도입시 비교적 큰 감액율을 적용하고 그 감액율을 유지하는 방안(우)이 주로 사용되고 있음<sup>10)</sup>
- 이러한 임금피크제 도입 시 직무와 직책의 조정이 필요하고 퇴직금, 복리후생 등의 문제도 노사협의를 통해 해결할 필요가 있음
- 하지만 이러한 임금피크제 시스템과 고령자 직무개발에 대한 논의는 외환위기 후인 1998년부터 꾸준히 진행되어 왔으나 임금피크제를 실제 적용받는 대상과 고령인력에 맞는 직무개발은 제자리 걸음을 걷고 있음
- 임금피크제가 금융산업에서 정착되지 못한 가장 큰 원인은 높은 명예퇴직금과 고령인력을 활용할 수 있는 직무개발의 미흡으로 볼 수 있음
- 금융산업의 경우 타 업종에 비해 상당히 높은 금액을 명예퇴직금으로 제시하고 있어 임금삭감을 감수하면서 회사에 남아있을 유인이 매우 낮은 현실임

10) 고용노동부 조사(15년 6월 임금피크제 도입 금융업 32개 회사 조사)에 의하면, 전체 대상 사업장 중에 27개사(84.4%)는 단계적 감액 방식을 취하고 있으며, 나머지 5개사(15.6%)만이 도입시 감액의 방식을 취하고 있는 것으로 나타남. 규모별로는 300인 이상 사업장에서 단계적 감액 방식을 채택한 비율(22개 사업장, 88%)이 300인 미만 사업장에서 단계적 감액방식을 채택한 비율(5개사, 71.4%) 보다 약간 높은 수준으로 나타남

- 또한 고령자에 맞는 직무개발이 진행되지 않아 사무직 근로자를 채권 추심·금융상품 판매업무를 맡겨 근로자가 자발적으로 퇴출하는 상황에서 임금피크제의 도입률은 적용률과는 큰 괴리가 있을 것으로 추측됨
  - 현재 진행되는 금융산업 임금피크제 또한 도입율은 통계치 상에 일정수준이 되어도 실제 이용률에 대해서는 낮게 평가하는 의견이 대다수였음
- 고령화 인구가 늘어남에 따라 고령근로자를 보다 길게 안정적으로 노동시장에 머물 수 있게 하는 목적하는 것이 임금피크제의 목적임
- 60세정년법을 앞두고 임금피크제가 금융산업에 정착되고 이 제도가 금융산업 전체의 경쟁력 강화로 이어지기 위해서는 과도한 명예퇴직금 제도의 정비와 더불어 고령자의 적합직무개발이 선행되어야 함
- 임금피크제는 궁극적으로 임금체계개선의 가교역할을 해야 하므로 업종특성에 맞는 임금체계-직무설계를 통해 이에 대한 과도기로서 고령자를 위한 임금피크제를 연동시켜야 실효성 있는 인사관리가 정착될 것임
- 현행 과도하게 높은 퇴직금수준을 낮춤과 동시에 고령근로자가 근무할 수 있는 직무설계가 필요한데 예를 들면 금융권에서 근무한 경험을 심분 활용할 수 있는 기업재무주치의 제도를 고려할 수 있음
- 중소기업의 경우 체계적인 재무관리에 큰 어려움을 겪고 있는 사업장이 많은데 해당 사업장의 재무컨설팅을 통해 은행과의 거래를 유도하고 그 거래를 계속 유지할 수 있음
- 은행에 소속되지 않더라도 재무관리 인력이 필요한 사업장과 연계해 재취업의 기회를 제공해 인적자원을 활용하는 방안도 고민해 볼 수 있음

- 위와 같은 조치를 시작으로 연공급중심의 임금체계를 직무급체계를 도입하고 성과와 연동된 전반적인 임금체계개선이 필요함
- 앞의 은행인력과 인건비 상승을 보면 기업성과는 그대로이거나 오히려 감소하는데 비해 인건비 상승은 2009년에서 2014년의 6년간 20~50%의 상승률을 보여 여전히 성과와 연동되지 않은 임금지급이 유지되어 오고 있음을 볼 때 고령인력의 활용과 임금체계의 전반적인 개편이 금융산업 경쟁력 강화에 필수 요소임
- 외환위기 이후로 인력 감축은 이루어졌으나 같이 추진된 고령근로자의 직무개발과 임금피크제, 그리고 성과중심의 임금체계 개편은 크게 진전된 바가 없어 현재 시스템 하에서는 고용은 비정규직 근로자 중심으로 늘고 인건비 부담은 계속 증가해 결국 경쟁력이 떨어지는 악순환을 반복할 수밖에 없음
- 금융산업에 소속되지 않더라도 재무관리 인력이 필요한 사업장과 연계해 전직지원훈련 및 일본에서 활용되는 기업주치의 제도, 고령자의 연줄망을 통한 프라이빗 은행 업무능력 개발 등 재취업의 기회를 제공해 인적자원을 활용하는 방안도 고민해 볼 수 있음

#### 4. 결론 및 정책제언

- 외환위기 이후 금융산업 경쟁력을 강화해야한다는 필요성이 대두됨에 따라 인력감축 및 인사관리 전반에 대한 변화가 있었음에도 여전히 한국 금융산업에 대한 대내외적인 평가는 나아지지 않고 오히려 하락하고 있음
  - 시간이 갈수록 전 산업에서 금융인력이 차지하는 비중은 점차 줄어들고 금융산업의 기여도는 오히려 감소하는 문제점과 취약한 수익구조로 고민

하고 있음

- 이에 본 연구는 금융산업 경쟁력 제고를 위한 임금체계 개선방안 모색을 위해 통계청의 경제활동인구조사, 고용노동부의 고용형태별근로실태조사, 기업공시자료들을 활용해 현재 금융산업의 인력 및 임금체계 및 수준을 파악하고 그에 따른 개선방안을 살펴보았음
- 주요 분석결과를 고용구조와 임금체계 및 구성으로 구분해 살펴보면 다음과 같이 정리할 수 있음

## • 고용구조

- 금융산업에 속한 임금근로자가 전 산업에서 차지하는 비중은 점차 감소하고 있음
  - 2006년 4.8%에서 2014년 4.3%로 0.5%p 감소
- 청년층의 감소와 고령층 근로자 증가 폭이 전 산업 감소에 비해 다소 높게 나타났음
  - 금융산업 근로자 구성에서 29세 이하 청년층이 차지하는 비중은 2006년 21.8%에서 2014년 15.7%로 6.1%p 감소한 반면, 40대 근로자 비중은 2006년 29.1%에서 2014년 32.5%로 3.4%p 증가하였음
  - 전 산업에서 청년층 비중이 2006년 25.3%에서 2014년 19.6%로 5.7%p 감소한 것에 비해 금융산업 청년층 감소가 다소 큰 것을 확인할 수 있음
- 금융산업은 비정규직 근로자 활용 비중이 전 산업 평균에 비해 10%p 높은 것이 특징임
  - 2014년 기준 전 산업에서 비정규직 근로자 비중이 32%인데 반해 금융산업의 경우 42%로 상대적으로 비정규직 근로자 비중이 매우 높음
- 그 원인은 높은 특수고용형태 근로자 비중으로 볼 수 있는데 전체 특

수고용형태 근로자 중 51%가 금융산업에 종사하고 있는 것으로 나타났음

- 또한 특수고용형태 근로자의 연령을 보면 시간이 갈수록 50대 이상 근로자 비중이 높아지고 있고 있음
- 금융산업 연령별 특수고용형태근로자 비중을 분석해본 결과 50대 근로자가 차지하는 비중이 2006년 14.2%에서 2014년 27.2%로 13%p 증가한 것으로 나타났음
- 이는 30대 근로자 비중이 2006년 37.8%에서 2014년 21.8%로 16%p 감소한 것과 대조된 결과임

## • 임금체계 및 구성

- 금융산업의 호봉제 도입 비중이 2014년 기준 91.8%로 전 산업(60.2%)에 비해 상당히 높은 수준임
- 금융산업은 월정액급여(기본급, 통상수상, 기타수당)와 연간특별급여(고정상여, 변동상여) 수준이 타 산업에 비해 상당히 높은 수준을 보이고 있음
  - 금융산업의 월정액급여액은 2006년 251만 원인 반면 전 산업 평균 월정액 급여액은 185만 원으로 전 산업 대비 136% 수준이며 2014년에 와서는 금융산업은 371만 원, 전 산업 평균은 254만 원으로 146% 수준으로 나타나 상당히 높은 수준으로 형성되어 있음
  - 연간특별급여도 2006년 금융산업의 경우 1,336만 원인 반면 전 산업 평균액은 554만 원으로 전체 산업 평균대비 241% 수준이며, 2014년 금융산업 1,368만 원에 비해 전체 산업 평균액은 577만 원으로 전 산업 평균대비 237% 수준을 보여 금융산업의 연간특별급여액이 전 산업평균에 비해 2배 가 훨씬 넘는 수준을 보이고 있음
- 기업별 감사보고서를 통해 수익을 살펴본 결과 수익성은 계속 하락하

고 있는 것을 확인할 수 있어 성과와 연동된 임금체계와는 거리가 있는 것을 알 수 있음

○ 임금체계로는 금융산업 사업장의 대부분이 호봉제를 도입하고 있고 높은 월급여와 특별급여, 근속에 따른 상승률 또한 전 산업에 비해 높고 근속이 10년 이상인 근로자 비중이 높아 근속이 증가할수록 퇴직을 권고할 유인이 타 산업에 비해 매우 높은 구조를 가지고 있음에도 불구하고 이러한 구조는 더욱 공고해지고 있음

- 임금근로자 근속년수를 분석한 결과, 2006년 10년 이상 근속자 비중이 52.9%로 전 산업 평균에 비해 23%p 높은 수준이며 2014년에도 47.8%로 전 산업에 비해 16%p 높아 장기근속자 비중이 상당히 높음

○ 앞서 서술한 주요 분석결과는 아래의 표와 같이 정리할 수 있음

<표 50> 분석주요결과 요약

고용구조 분석결과				
분석항목	2006년	2014년	증감(Δ)	비고
청년층 감소 (29세 이하 청년층 비중)	21.8%	15.7%	-6.1%p	
고령층 증가 (50대 근로자 비중)	8.9%	15.6%	+6.7%p	
특수고용형태 근로자 비중	35.8%	50.6%	+14.8%p	
특수고용형태 근로자의 고령화 (50대 이상근로자 비중)	14.2%	27.2%	+13%p	
임금체계 및 구성 분석결과				
높은 호봉제 도입 비중	-	91.8%	-	전 산업 도입비중의 경우 60.2%
높은 수준의 월정액급여 (전 산업 대비 금융산업)	136%	146%	+10%p	

수준)				
높은 수준의 연간특별급여 (전 산업 대비 금융산업 수준)	241%	237%	-4%p	
높은 장기근속자 비중	52.9%	47.8%	-5.1%p	2014년 전 산업 평균: 31.6%

주: 1.특수고용형태근로자 비중항목은 전체 특수고용형태근로자 중 금융산업에 속한 특수고용형태근로자 비중을 나타냄, 2.특수고용형태근로자의 고령화 항목은 금융산업에 속한 특수고용형태 근로자 중 50대 특수고용형태근로자가 차지하는 비중을 의미함.

- 기존에 금융산업 임금피크제 및 임금체계개선에 관련 선행연구 결과들은 법으로 정년 60세가 보장되기 전이기 때문에 현재 정년60세가 법으로 보장된 상황에서 직접 참고하고 활용하기에는 한계점이 존재함
- 고령인력의 고용 문제가 대두된 원인은 생애주기별 직무능력의 함양, 연공적 속성이 강한 급여체계, 천수답식 특별급여 체계 등의 요소들이 복합적으로 작용하고 여기에 2007년 비정규직법이 시행됨에 따라 금융산업에 50세 특수고용직의 증가도 일조하였을 것으로 추측됨
- 은행별로 임금피크제 혹은 이와 유사한 제도인 역직위제도를 설계하고 운영하려는 노력을 보이고 있지만 금융권에서 비공식적인 정년은 50세 정도로 보고 있으며 시간이 지날수록 더 앞 당겨질 것이라는 의견이 지배적임
- 이러한 현상은 60세정년도입 이후에도 조기정년에 대한 인사관리 수요는 상존할 것이므로 연공성 강화와 높은 수준의 명예퇴직금 부여의 상호작용은 인건비 부담 급증으로 이어져 결국 이러한 방식의 구조구정이 금융산업의 인적자원의 경쟁력 약화로 이어질 것이 자명함
- 현재 통계치 상에 잡히는 금융산업의 임금피크제 도입률은 타 산업에 비해 높지만 실제 사업장에서 고령인력에 사용하고 있는 비율은 낮다

는 평가가 지배적임

- 또한 수익성은 향상되지 않았으나 임금상승률은 타 산업에서 정체 혹은 미미한 증가를 보인 반면 금융산업에서는 지속적인 상승을 보여 여전히 직무 및 성과 중심에 따른 임금체계로의 개선은 미미하다고 판단할 수 있음
- 금융산업이 타 산업에 비해 임금피크제와 직무개발에 대한 설계 논의가 먼저 시작됐음에도 높은 인적자본이 축적된 인력 대부분이 50세를 전후로 해 노동시장에서 단절되고 있어 이를 해결하기 위한 임금체계 개선이 시급한 상황임
- 금융산업의 경쟁력 확보를 위해서는 앞서 분석한 결과를 토대로한 임금체계 개선이 필수불가결한 상황임
- 먼저 비정규직 활용이 타 산업에 비해 상당히 높은 구조의 원인은 금융산업의 높은 급여액과 92%에 육박하는 연공급임금체계 도입률, 그리고 장기근속자 비중의 비대화의 결과로 나타는 현상임
- 급여액이 높고 생산성과 연동되지 않은 임금체계를 감당하기 위해서는 정규직 근로자 수는 최소화하고 가능한 많은 비정규직 근로자를 사용할 수밖에 없는 상황을 초래함
- 이와 같은 상황에서는 신규채용의 감소, 장기근속자 희망퇴직 권유 유인 증가, 비정규직활용비중 확대로 이어지는 악순환을 반복하는 주 원인이 되고 있음
- 비정규직근로자의 증가는 상대적으로 타 산업에 비해 전문성이 요구되는 금융산업의 경쟁력에 약점으로 작용할 가능성이 높음
- 특히 금융관련 상품판매에 특수고용형태근로자 활용이 증가하고 있는

데 이는 단기적인 수익 증가를 가져올 수는 있으나 상품관련 지식 부족으로 유발되는 문제점과 지속적인 수익 창출에는 부적합한 구조임

- 따라서 전문가를 양성해 해당인원을 활용한 기존의 inbound고객 관리에서 outbound 영업으로의 체제의 점차적인 전환은 금융산업의 패러다임 변화로 요구되는 “모든 직원의 private banker”화를 가능하게 함
- 집단성과보다는 개인 마케팅 및 관리 역량이 중요해지고 있기 때문에 개별성과 평가를 통해 충분한 유인을 마련할 수 있음
- 또한 해외 은행과 같이 신입사원 채용 시 Clerk과 Banker로 구분된 two-track 채용으로 Clerk 직군으로 입사한 직원의 경우 임금상승과 승진에서 다소 제한이 있더라도 장기 근무할 수 있는 안정성을 부여하고 Banker 입사한 직원은 전문가 및 관리자 트랙으로 구분해 임금체계를 이원화하는 방안도 검토해 볼 필요가 있음
- 기타 임금체계 개선을 위한 여러 대안들의 경우 3가지 안으로 제시할 수 있음
  - 1안: 개인별 평가를 통한 연봉제 도입, 지점장은 manager 역할 등 직무 재분류
  - 2안: 부분적으로 개인평가제를 도입하여 성과급제 정교화
    - 고용이 보장되는 직군과 그렇지 않은 직군으로 구분하고 각각 채용 및 경력관리
    - 직무를 단순화하거나 최소한 직무 내 직급의 단순화 유도
  - 3안: 현 인력에 대하여 차별성을 부여하기 힘든 구조이므로 인력을 지속적으로 감축하는 방안 고려
- 금융산업의 연공급임금체계 하에서 가파른 임금상승 역시 경쟁력 및 신규고용에 큰 부담으로 작용할 수 있으므로 60세정년 도입을 앞둔 시점에서 임금피크제 도입을 통해 임금체계개선의 가교역할을 기대할 수

도 있음

- 금융산업에서 임금피크제를 도입할 경우 다음과 같은 상황을 고려해 시행하는 것이 필요함
  - 현재 임금피크제는 관리자 level에만 도입되어 있는데, 향후 정년이 60세로 연장됨에 따라 제도를 수정해야 함.
  - 즉, 그대로 둘 경우 책임자가 관리자보다 높은 임금을 받는 이른바 임금역전현상이 발생할 수 있어 책임자까지 임금피크제를 적용시킬 필요가 있음.
  - 임금피크제에 진입한 관리자 또는 책임자의 경우 지금과 같은 사후관리 업무 이외에도 다양한 업무를 수행할 수 있도록 직무를 새롭게 부여할 필요가 있음.
  - 일부 은행에서는 임금피크제가 직원의 동기부여를 저하시킨다며 도입을 주저하고 있는데, 저성과 관리자에 대해 미니점포의 점포장 역할을 부여하는 등 다양한 방안을 강구할 필요
- 임금피크제 자체가 만능이 아니라 이 제도는 궁극적으로는 임금체계개선의 가교역할을 해야 함으로 업종특성에 맞는 임금체계 및 직무설계를 통해 이에 대한 과도기로서 고령자를 위한 임금피크제를 연동시켜야 실효성 있는 인사관리가 정착될 것임
- 금융산업 종사자가 꼭 동일한 산업이 아닐지라도 재무관리 인력수요가 있는 사업장과 연계해 전직지원훈련 및 일본에서 활용되는 기업주치의 제도, 고령자의 연줄망을 통한 프라이빗 뱅크 업무능력 개발 등 재취업의 기회를 제공해 인적자원을 활용하는 방안도 고민해 볼 수 있음

## 참고문헌

- 권순원, 설원식, 위경우, 이재현(2013), 정년연장형 임금피크제도의 최적화 방안 연구, 經營教育研究, 제28권 제6호, 한국경영교육학회.
- 고용노동부, 고용형태별근로실태조사(2006~2014) 각 년도 원시자료.
- 구인혁(2009), 은행권 임금피크제 도입의 구조적 배경 연구, 인적자원관리연구, 제16권 제1호, 인적자원관리학회.
- 안주엽, 김동배, 전병유, 김주섭(2004), “경제위기 전후 금융산업과 노동”, 한국노동연구원
- 지성권, 김일환, 주태순(1998), 우리나라 은행의 경영성과와 종업원 인건비와의 관계에 대한 실증연구, 經營經濟研究, Vol.17 No.1, 釜山大學校 經營經濟研究所.
- 차범석(2006), 한국수출입은행의 임금피크제 도입·운영 사례, 賃金研究, 제14권 제2호, 경총.임금연구센터.
- 통계청, 경제활동인구조사 부가조사(2006~2014) 각 년도 원시자료.
- 황석병(2006), 신용보증기금의 임금피크제 도입·운영 사례, 賃金研究, 제14권 제2호, 경총.임금연구센터.
- 한국고용노사관계학회, 한국인사관리학회, 한국인사조직학회(2015), “업종별 임금피크제 모델” 보고서.

## 부록

### <부표 1> 금융산업 산업분류 세부 항목

세부코드	분류	영문
64	금융업	Financial Institutions, Except Insurance and Pension Funding
641	은행 및 저축기관	Banking and Savings Institutions
6411	중앙은행	Central Banking
64110	중앙은행	Central Banking
6412	일반은행	Commercial Banking
64121	국내은행	Domestic Commercial Banking
64122	외국은행	Branches of Foreign Banks
6413	신용조합 및 저축기관	Credit Unions and Savings Institutions
64131	신용조합	Credit Unions
64132	상호저축은행	Mutual Savings Banking
64139	기타 저축기관	Other Savings Institutions
642	투자기관	Investment Companies
6420	투자기관	Investment Companies
64201	자산운용회사	Asset Management Corporation
64209	기타 투자기관	Other Investment Companies
649	기타 금융업	Other Financial Intermediation
6491	여신금융업	Credit Granting
64911	금융리스업	Financial Leasing
64912	개발금융기관	Development Financial Institutions
64913	신용카드 및 할부금융업	Credit Card and Installment Financial Business
64919	그외 기타 여신금융업	Other Credit Granting n.e.c.
6499	그외 기타 금융업	Other Financial Intermediation n.e.c.
64991	기금 운영업	Public Fund Management Business
64992	금융지주회사	Financial Holding Company
64999	그외 기타 분류안된 금융업	Other Financial Business n.e.c.
65	보험 및 연금업	Insurance and Pension Funding
651	보험업	Insurance
6511	생명 보험업	Life Insurance
65110	생명 보험업	Life Insurance
6512	손해 및 보증 보험업	Non-life and Guarantee Insurance
65121	손해 보험업	Non-life Insurance
65122	보증 보험업	Guarantee Insurance
6513	사회보장 보험업	Social Security insurance
65131	건강 보험업	Health Insurance
65139	산업재해 및 기타 사회보장 보험업	Workmen's Accident Compensation Insurance and Other Social Security Insurance
652	재 보험업	Reinsurance

6520	재 보험업	Reinsurance
65200	재 보험업	Reinsurance
653	연금 및 공제업	Pension Fund and Mutual Aid Organizations
6530	연금 및 공제업	Pension Fund and Mutual Aid Organizations
65301	개인 공제업	Individual Mutual Aid Organizations
65302	사업 공제업	Business Mutual Aid Organizations
65303	연금업	Pension Fund
66	금융 및 보험 관련 서비스업	Activities Auxiliary to Financial Service and Insurance Activities
661	금융지원 서비스업	Activities Auxiliary to Financial Service Activities
6611	금융시장 관리업	Administration of Financial Markets
66110	금융시장 관리업	Administration of Financial Markets
6612	증권 및 선물 중개업	Securities Dealing Activities
66121	증권 중개업	Securities Brokerage
66122	선물 중개업	Commodity Exchange
6619	기타 금융지원 서비스업	Other Activities Auxiliary to Financial Service Activities
66191	유가증권 관리 및 보관업	Portfolio Management, Trust and Custody Services
66192	투자 자문업	Investment Advice
66199	그외 기타 금융지원 서비스업	Other Activities Auxiliary to Financial Service Activities n.e.c.
662	보험 및 연금관련 서비스업	Activities Auxiliary to Insurance and Pension Funding
6620	보험 및 연금관련 서비스업	Activities Auxiliary to Insurance and Pension Funding
66201	손해사정업	Claims Adjusting
66202	보험대리 및 중개업	Insurance Agents and Brokers
66209	기타 보험 및 연금관련 서비스업	Other Activities Auxiliary to Insurance and Pension Funding