

발 간 등 록 번 호

11-1492865-000018-10

최저임금 적용효과에 관한 실태조사 분석 최종보고서

2020. 6



최저임금위원회

발 간 등 록 번 호

11-1492865-000018-10

최저임금 적용효과에 관한 실태조사 분석 최종보고서

2020. 6

연세대학교 산학협력단

연구책임자 : 최 강 식(연세대학교 경제학부 교수)
연구보조원 : 박 경 기(연세대학교 경제학부 석사과정)
장 기 표(지속가능기업연구회 상임이사)

<목 차>

요약	i
I. 서 론	1
II. 표본조사 결과의 적정성	3
1. 조사대상	3
2. 표본설계	3
3. 조사방법과 조사기간	5
4. 자료 분석	6
5. 유의 사항	12
III. 사업주 대상 설문조사 결과	15
1. 응답 사업체 특성과 사업체 경영 사정	15
2. 고용 현황	25
3. 임금인상과 최저임금	27
4. 인상된 최저임금 적용 이후의 변화	36
5. 최저임금 상승 영향	39
6. 최저임금근로자 고용 상황	46
7. 최저임금 수준 근로자의 생산성	49
8. 최저임금 결정요인과 최저임금액 수준 적정성	52
9. 2021년에 적용될 최저임금 인상액의 적정 수준	60
10. 복지후생에 제공되는 현물급여	64
11. 최저임금제도 준수·정착	68

IV. 근로자 대상 설문조사 결과	70
1. 응답 근로자 특성	70
2. 소속된 직장의 특성	100
3. 최저임금액 인상이 임금 인상에 미친 영향	106
4. 최저임금 결정요인과 최저임금액 수준 적정성	111
5. 2021년에 적용될 최저임금 인상액의 적정 수준	130
6. 최저임금제도 준수·정착	135
참고문헌	145
부록1 : 사업주 대상 설문지	149
부록2 : 근로자 대상 설문지	158

<표 차례>

<표 2-1> 저임금 근로자를 고용하는 사업체 수 추정(업종별)	4
<표 2-2> 최종 조사된 분석 가능 저임금 근로자 고용 사업체 수	6
<표 2-3> 최종 조사된 분석 가능 저임금 근로자 수	7
<표 2-4> 사업체 규모별 저임금 근로자 고용 사업체 수 비교(2018, 2019년)	8
<표 2-5> 업종별 저임금 근로자 고용 사업체 수 비교(2018년, 2019년)	8
<표 2-6> 사업체 규모별 저임금 근로자 수 비교(2018년, 2019년)	9
<표 2-7> 업종별 저임금 근로자 수 비교(2018년, 2019년)	10
<표 2-8> 사업주 대상 설문지 내용 구성	13
<표 2-9> 근로자 대상 설문지 내용 구성	14
<표 3-1a> 응답 사업체 구성(사업체 규모별)	16
<표 3-1b> 응답 사업체 구성(업종별)	16
<표 3-2a> 사업체 노조 유무(사업체 규모별)	17
<표 3-2b> 사업체 노조 유무(업종별)	18
<표 3-3a> 2018년 대비 경영사정(사업체 규모별)	19
<표 3-3b> 2018년 대비 경영사정(업종별)	20
<표 3-4a> 2018년 대비 경영사정 호전 사유(사업체 규모별)	21
<표 3-4b> 2018년 대비 경영사정 호전 사유(업종별)	22
<표 3-5a> 2018년 대비 경영사정 악화 사유(사업체규모별)	23
<표 3-5b> 2018년 대비 경영사정 악화 사유(업종별)	24
<표 3-6a> 사업체 평균 근로자 수(성별·고용형태별)	25
<표 3-6b> 사업체 평균 근로자 수(성별·규모별)	26

<표 3-6c> 사업체 평균 근로자 수(성별·업종별)	26
<표 3-7> 최저임금 인상에 의한 임금 인상 정도(임금 수준별)	27
<표 3-8a> 임금결정에 대한 최저임금 영향 정도(최저임금액 또는 이하 근로자의 임금결정, 사업체 규모별)	28
<표 3-8b> 임금결정에 대한 최저임금 영향 정도(최저임금액의 1배 초과 - 1.5배 이하 근로자, 사업체 규모별)	29
<표 3-8c> 임금결정에 대한 최저임금 영향 정도(최저임금액의 1.5배 초과 근로자, 사업체 규모별, 2019년)	30
<표 3-8d> 임금결정에 대한 최저임금 영향 정도(최저임금액의 1.5배 초과 근로자, 사업체 규모별, 2018년)	31
<표 3-9a> 임금결정에 대한 최저임금 영향 정도(최저임금액 또는 이하 근로자의 임금결정, 업종별)	32
<표 3-9b> 임금결정에 대한 최저임금 영향 정도(최저임금액의 1배 초과 - 1.5배 이하 근로자의 임금결정, 업종별)	33
<표 3-9c> 임금결정에 대한 최저임금 영향 정도(최저임금액의 1.5배 초과 근로자, 업종별, 2019년)	34
<표 3-9d> 임금결정에 대한 최저임금 영향 정도(최저임금액의 1.5배 초과 근로자, 업종별, 2018년)	35
<표 3-10a> 최저임금 적용에 따른 고용 효과(사업체 규모별)	36
<표 3-10b> 최저임금 적용에 따른 고용 효과(업종별)	37
<표 3-11> 최저임금 인상에 따른 고용변동과 인건비 변동의 관계	38
<표 3-12a> 최저임금 상승 영향(총괄)	40
<표 3-12b> 최저임금 상승 영향(규모별)	41
<표 3-12c> 최저임금 상승 영향(업종별)	44
<표 3-13> 최저임금근로자 고용 상황(고용형태별)	46
<표 3-14> 최저임금근로자 고용 상황(고용형태별) : 근로자 수 대비 비율 ..	46
<표 3-15a> 최저임금근로자 활용 이유(사업체규모별)	47

<표 3-15b> 최저임금근로자 활용 이유(업종별)	48
<표 3-16a> 최저임금수준(이하 포함) 근로자의 생산성(사업체 규모별)	49
<표 3-16b> 최저임금수준(이하 포함) 근로자의 생산성(업종별)	50
<표 3-17> ‘최저임금 근로자의 노동생산성 평가’와 ‘2019년 최저임금액 평가’ 의 비교	51
<표 3-18a> 최저임금 결정요인(사업체 규모별)	52
<표 3-18b> 최저임금 결정요인(업종별)	53
<표 3-19a> 2019년 최저임금액 수준의 적정성(사업체 규모별)	54
<표 3-19b> 2019년 최저임금액 수준의 적정성(업종별)	55
<표 3-20> 2019년 최저임금액의 적정성 여부와 최저임금 인상에 따른 고용변 동의 관계	56
<표 3-21a> 2020년에 적용되는 최저임금 인상액의 적정성(사업체 규모별) ·	57
<표 3-21b> 2020년에 적용되는 최저임금 인상액의 적정성(업종별)	58
<표 3-22> 2020년에 적용될 최저임금 인상액의 적정성(2019년과 2020년 비 교)	59
<표 3-23a> 2021년에 적용될 최저임금 인상액의 적정 수준(사업체 규모별)	60
<표 3-23b> 2021년에 적용될 최저임금 인상액의 적정 수준(업종별)	61
<표 3-23c> 2021년에 적용될 최저임금 인상액의 적정 수준(응답자별)	62
<표 3-24> 2021년에 적용될 최저임금 인상률의 적정성(2020년 최저임금액 평 가와의 비교)	63
<표 3-25a> 현물급여 지급 실태(사업체 규모별)	64
<표 3-25b> 현물급여 지급 실태(업종별)	65
<표 3-26a> 외국인 근로자 숙소 제공 여부(사업체 규모별)	66
<표 3-26b> 외국인 근로자 숙소 제공 여부(업종별)	67
<표 3-27a> 최저임금 정착을 위한 역할의 중요성(사업체 규모별)	68
<표 3-27b> 최저임금 정착을 위한 역할의 중요성(업종별)	69

<표 4-1a> 응답 근로자의 연령구성(성별)	70
<표 4-1b> 응답 근로자의 연령구성(학력별)	71
<표 4-1c> 응답 근로자의 연령구성(고용형태별)	72
<표 4-2a> 학력분포(성별)	72
<표 4-2b> 학력분포(고용형태별)	73
<표 4-3a> 근속년수(성별)	73
<표 4-3b> 근속년수(연령별)	74
<표 4-3c> 근속년수(학력별)	74
<표 4-3d> 근속년수(고용형태별)	75
<표 4-4a> 사회보험 가입여부(성별)	75
<표 4-4b> 사회보험 가입여부(연령별)	76
<표 4-4c> 사회보험 가입여부(학력별)	77
<표 4-4d> 사회보험 가입여부(고용형태별)	77
<표 4-4e> 사회보험 가입여부(비정규직 : 고용형태별)	78
<표 4-5> 가구원 수(성별)	79
<표 4-6a> 소득을 목적으로 일하고 있는 가구원 수(성별)	80
<표 4-6b> 소득을 목적으로 일하고 있는 가구원 수(가구원 수별)	80
<표 4-7a> 가구 월 총소득(성별)	81
<표 4-7b> 가구 월 총소득(연령별)	83
<표 4-7c> 가구 월 총소득(학력별)	84
<표 4-7d> 가구 월 총소득(고용형태별)	85
<표 4-7e> 가구 월 총소득(가구원 수별)	86
<표 4-7f> 가구 월 총소득(소득을 목적으로 일하고 있는 가구원 수별)	87
<표 4-8a> 가구 월 총지출(성별)	88

<표 4-8b> 가구 월 총지출(연령별)	89
<표 4-8c> 가구 월 총지출(학력별)	90
<표 4-8d> 가구 월 총지출(고용형태별)	91
<표 4-8e> 가구 월 총지출(가구원 수별)	92
<표 4-8f> 가구 월 총지출(소득을 목적으로 일하고 있는 가구원 수별)	93
<표 4-9a> 응답 근로자 소득의 가계 내 역할(성별)	94
<표 4-9b> 응답 근로자 소득의 가계 내 역할(연령별)	95
<표 4-9c> 응답 근로자 소득의 가계 내 역할(학력별)	96
<표 4-9d> 응답 근로자 소득의 가계 내 역할(고용형태별)	97
<표 4-9e> 응답 근로자 소득의 가계 내 역할(가구원 수별)	98
<표 4-9f> 응답 근로자 소득의 가계 내 역할(가구 월 총소득별)	99
<표 4-10a> 현재 직장의 고용형태(성별)	100
<표 4-10b> 현재 직장의 고용형태(연령별)	101
<표 4-10c> 현재 직장의 고용형태(학력별)	102
<표 4-11a> 현재 직장의 직종(성별)	103
<표 4-11b> 현재 직장의 직종(학력별)	104
<표 4-11c> 현재 직장의 직종(고용형태별)	105
<표 4-12a> 최저임금액 인상이 임금의 인상률에 미친 영향(성별)	106
<표 4-12b> 최저임금액 인상이 임금의 인상률에 미친 영향(연령별)	107
<표 4-12c> 최저임금액 인상이 임금의 인상률에 미친 영향(학력별)	108
<표 4-12d> 최저임금액 인상이 임금의 인상률에 미친 영향(고용형태별)	109
<표 4-12e> 최저임금액 인상이 임금의 인상률에 미친 영향(비정규직 : 고용형태별)	110
<표 4-13a> 최저임금 결정요인(성별)	111

<표 4-13b> 최저임금 결정요인(고용형태별)	112
<표 4-13c> 최저임금 결정요인(연령별)	113
<표 4-13d> 최저임금 결정요인(학력별)	114
<표 4-13e> 최저임금 결정요인(비정규직: 고용형태별)	115
<표 4-13f> 최저임금 결정요인(응답 근로자 소득의 가계 내 역할별)	116
<표 4-14a> 2019년 최저임금액 적정성 여부(성별)	117
<표 4-14b> 2019년 최저임금액 적정성 여부(연령별)	118
<표 4-14c> 2019년 최저임금액 적정성 여부(학력별)	118
<표 4-14d> 2019년 최저임금액 적정성 여부(고용형태별)	119
<표 4-14e> 2019년 최저임금액 적정성 여부(비정규직 : 고용형태별)	119
<표 4-14f> 2019년 최저임금액 적정성 여부(최저임금액 인상이 임금 인상 미친 영향별)	120
<표 4-15a> 2019년 최저임금액의 생활향상 기여도(성별)	121
<표 4-15b> 2019년 최저임금액의 생활향상 기여도(연령별)	122
<표 4-15c> 2019년 최저임금액의 생활향상 기여도(학력별)	123
<표 4-15d> 2019년 최저임금액의 생활향상 기여도(고용형태별)	123
<표 4-15e> 2019년 최저임금액의 생활향상 기여도(비정규직 : 고용형태별)	124
<표 4-15f> 2019년 최저임금액의 생활향상 기여도(응답 근로자 소득의 가계 내 역할별)	124
<표 4-16a> 2020년 최저임금액 적정성 여부(성별)	125
<표 4-16b> 2020년 최저임금액 적정성 여부(연령별)	126
<표 4-16c> 2020년 최저임금액 적정성 여부(학력별)	126
<표 4-16d> 2020년 최저임금액 적정성 여부(고용형태별)	127
<표 4-16e> 2020년 최저임금액 적정성 여부(비정규직 : 고용형태별)	127
<표 4-16f> 2020년 최저임금액 적정성 여부(최저임금액 인상이 임금 인상 에 미친 영향별)	

미친 영향별)	128
<표 4-16g> 2020년 최저임금액 적정성 여부(2019년 적용된 최저임금의 적정성 응답 여부별)	129
<표 4-17a> 2021년 최저임금액 적정 인상률(성별)	130
<표 4-17b> 2021년 최저임금액 적정 인상률(연령별)	131
<표 4-17c> 2021년 최저임금액 적정 인상률(학력별)	132
<표 4-17d> 2021년 최저임금액 적정 인상률(고용형태별)	132
<표 4-17e> 2021년 최저임금액 적정 인상률(비정규직: 고용형태별)	133
<표 4-17f> 2021년 최저임금액 적정인상률(최저임금액 인상이 임금 인상에 미친 영향별)	134
<표 4-18a> 최저임금 준수 여부에 대한 인식(성별)	135
<표 4-18b> 최저임금 준수 여부에 대한 인식(연령별)	136
<표 4-18c> 최저임금 준수 여부에 대한 인식(학력별)	137
<표 4-18d> 최저임금 준수 여부에 대한 인식(고용형태별)	137
<표 4-18e> 최저임금 준수 여부에 대한 인식(비정규직: 고용형태별)	138
<표 4-19a> 최저임금 고지여부(성별)	138
<표 4-19b> 최저임금 고지여부(연령별)	139
<표 4-19c> 최저임금 고지여부(고용형태별)	139
<표 4-19d> 최저임금 고지여부(비정규직 : 고용형태별)	140
<표 4-20> 최저임금 고지여부에 따른 최저임금 준수 여부에 관한 인식의 관계	140
<표 4-21a> 최저임금 정착을 위한 역할의 중요성(고용형태별)	141
<표 4-21b> 최저임금 정착을 위한 역할의 중요성(성별)	141
<표 4-21c> 최저임금 정착을 위한 역할의 중요성(연령별)	142
<표 4-21d> 최저임금 정착을 위한 역할의 중요성(학력별)	143
<표 4-21e> 최저임금 정착을 위한 역할의 중요성(비정규직 : 고용형태별)	143

<표 4-21f> 최저임금 정착을 위한 역할의 중요성(최저임금 준수 여부에 대한 인식별)	144
---	-----

<그림 차례>

<그림 1> 매출액 대비 인건비 비중	ii
<그림 2a> 2018년 대비 2019년 경영사정	ii
<그림 2b> 2017년 대비 2018년 경영사정	iii
<그림 3a> 2018년 대비 2019년 경영사정 호전 사유	iii
<그림 3b> 2017년 대비 2018년 경영사정 호전 사유	iv
<그림 4a> 2018년 대비 2019년 경영사정 악화 사유	iv
<그림 4b> 2017년 대비 2018년 경영사정 악화 사유	v
<그림 5> 응답 근로자의 성별 구성	vi
<그림 6> 응답 근로자의 연령 구성	vi
<그림 7> 응답 근로자의 학력분포	vii
<그림 8> 사회보험 가입률	vii
<그림 9> 소득을 목적으로 일하는 가구원 수	vii
<그림 10> 가구원 수별 소득을 목적으로 일하고 있는 가구원 수	viii
<그림 11> 응답 근로자 가구 월 총소득	ix
<그림 12> 응답 근로자 가구 월 총지출	x
<그림 13> 근로자 소득의 가계 내 역할	xi
<그림 14> 응답 근로자의 고용형태	xi
<그림 15> 응답 근로자의 직종	xii
<그림 16> 최저임금 인상이 기업의 경영활동에 미친 영향	xiii
<그림 17a> 임금 결정에 대한 최저임금 영향 정도(사업주)	xvii
<그림 17b> 임금 인상에 대한 최저임금 영향 정도(근로자)	xvii

<그림 18> 최저임금근로자를 활용하는 이유	xviii
<그림 19a> 최저임금 결정요인(사업주)	xix
<그림 19b> 최저임금 결정요인(근로자)	xx
<그림 20a> 2019년 최저임금액 수준의 적정성(사업주)	xx
<그림 20b> 2019년 최저임금액 수준의 적정성(근로자)	xxi
<그림 21> 최저임금액 인상의 생활향상 기여도(근로자)	xxi
<그림 22a> 2020년 적용되는 최저임금 인상액의 적정성(사업주)	xxii
<그림 22b> 2020년 적용되는 최저임금 인상액의 적정성(근로자)	xxii
<그림 23a> 2021년 적용될 최저임금 인상액의 적정 수준(사업주)	xxiii
<그림 23b> 2021년 적용될 최저임금 인상액 적정 수준(근로자)	xxiii
<그림 24> 현물급여 지급 실태(사업주)	xxiv
<그림 25> 최저임금제도 준수 여부(근로자)	xxv
<그림 26> 최저임금 정착을 위한 역할의 중요성(사업주, 근로자)	xxvi

요약

1. 서론

○ 이 연구의 목적은 2019년에 실시된 최저임금 적용효과에 관한 설문조사 결과를 분석함으로써 2020년 최저임금 심의(2021년도에 적용될 최저임금액 결정)의 기초 자료를 제공하고자 하는 것임

- 사업주 대상 설문조사에서는 응답 사업체 특성, 사업체 경영 사정, 최저임금 상승으로 인한 임금인상, 고용효과, 최저임금 결정요인과 최저임금액 수준 적정성 여부, 2021년에 적용될 최저임금 인상액의 적정 수준, 복지후생에 제공되는 현물급여, 최저임금제도 준수 여부 등을 조사하였음

- 근로자 대상 설문조사에서는 응답 근로자 특성, 이들이 속한 직장 특성, 일자리 종사 이유, 최저임금이 임금에 미친 영향, 최저임금 결정요인과 최저임금액 수준 적정성 여부, 2021년에 적용될 최저임금 인상액의 적정 수준, 최저임금제도 준수 여부 등을 조사하였음

○ 본 조사의 표본은 「사업체노동실태현황」 자료와 「고용형태별근로실태조사」 자료를 근거로 하여 저임금 영역에 속하는 사업체들의 산업대분류와 사업체규모 모집단 분포를 추정하여 얻었으며, 이에 따라 추출된 2,967개의 사업체 표본을 다음과 같은 기준에 따라 조사함

- 4인 이하 : 사업체당 최대 4명
- 5~9인 : 사업체당 최대 5명
- 10~99인 : 사업체당 최대 7명
- 100~299인 : 사업체당 최대 10명

- 분석 가능한 최종자료의 경우, 사업체가 2,619개소, 근로자는 5,680명임

- 조사 결과 임금이 최저임금액의 1.5배를 초과하는 근로자는 분석에서 제외하였으며, 조사 대상 근로자 전원이 제외된 경우 해당 사업장도 분석에서 제외함

2. 기초분석

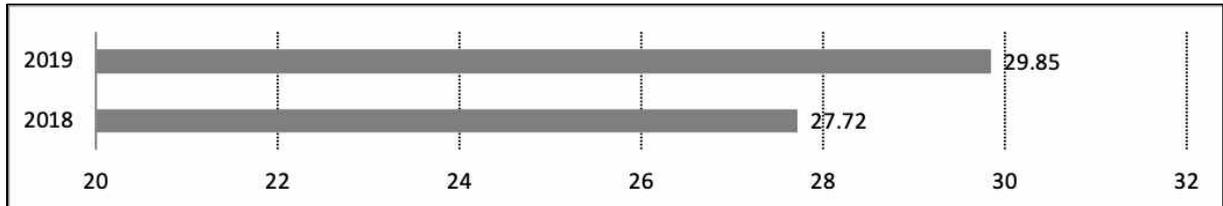
가. 응답 사업체 특성

○ 응답 사업체(2,619개소)의 매출액 대비 인건비 비중 추정치는 2019년 기준 29.85% (<그림 1> 참조)

- 2018년과 비교할 때, 매출액 대비 인건비 비중은 2.13%p 증가한 것으로 예상

<그림 1> 매출액 대비 인건비 비중

(단위 : %)



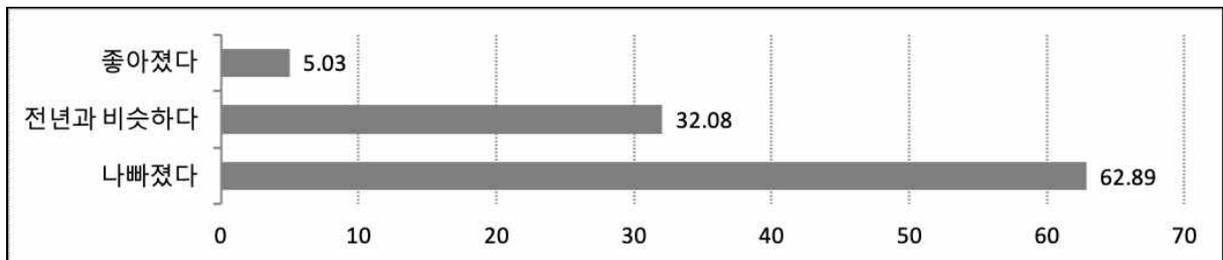
○ 2018년 대비 2019년 경영사정을 살펴보면, 응답 사업체(2,587개소) 가운데 경영사정이 ‘나빠졌다’고 응답한 사업체가 62.89%로 상대적으로 높은 비율이 었음(<그림 2a> 참조)

- 전년도 대비 경영사정이 ‘좋아졌다’고 응답한 사업체의 비율은 5.03%였으며, ‘전년과 비슷하다’는 사업체의 비율은 32.08%

- 2017년 대비 2018년 경영사정을 보아도 ‘나빠졌다’는 응답이 63.87%로 높게 나타남(<그림 2b>참조)

<그림 2a> 2018년 대비 2019년 경영사정

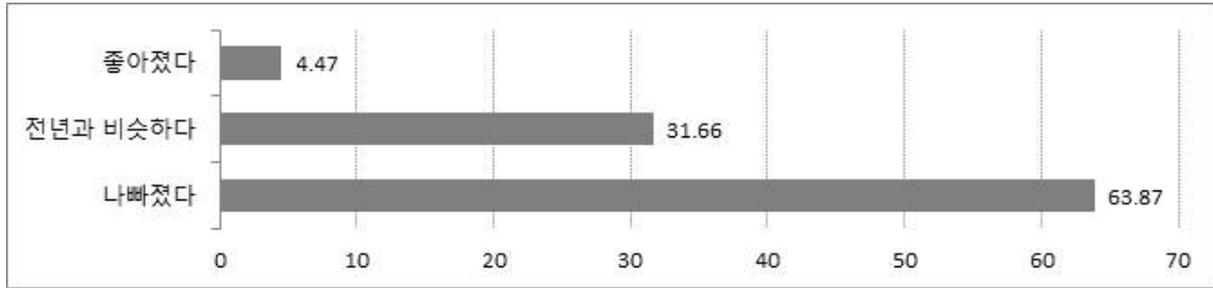
(단위 : %)



주 : 결측치 제외

<그림 2b> 2017년 대비 2018년 경영사정

(단위 : %)



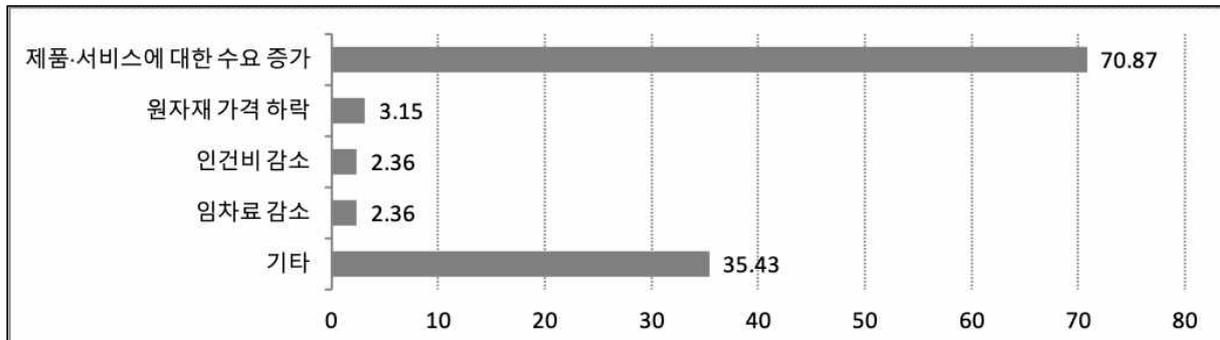
주 : 결측치 제외

○ 2018년도 대비 2019년의 경영사정이 '좋아졌다'고 응답한 사업체(130개소)의 경우 그 사유로 70.87%의 사업체가 '제품·서비스에 대한 수요 증가'를 답하였으며, 3.15%는 '원자재 가격 하락'을, '인건비 감소'와 '임차료 감소'가 각각 2.36%를 들었음(<그림 3a> 참조)

- 2017년 대비 2018년 경영사정이 '좋아졌다'고 응답한 사업체의 경우에도 그 사유로 '제품·서비스에 대한 수요 증가'라는 응답의 비중이 78.7%로 가장 높게 나타남 (<그림 3b> 참조)

<그림 3a> 2018년 대비 2019년 경영사정 호전 사유

(단위 : %)

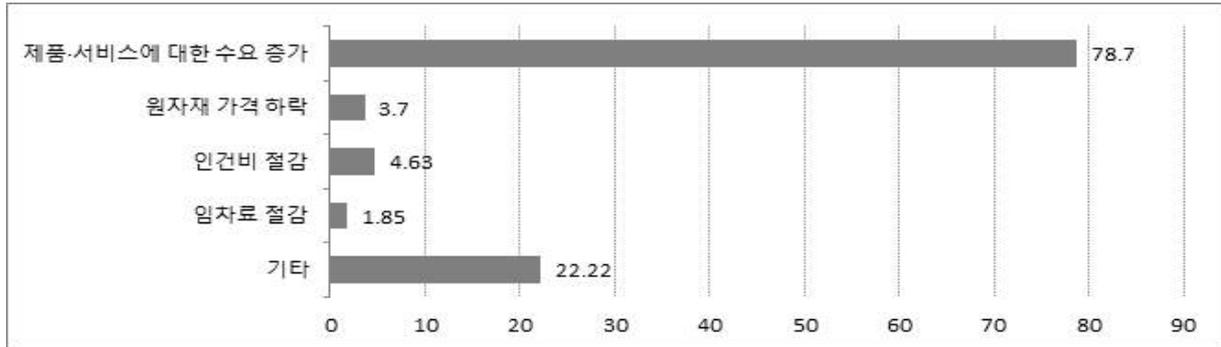


주 : 1) 결측치 제외

2) 복수응답. 이에 따라 비율은 응답 사업체 전체에 대한 비율임

<그림 3b> 2017년 대비 2018년 경영사정 호전 사유

(단위 : %)



주 : 1) 결측치 제외

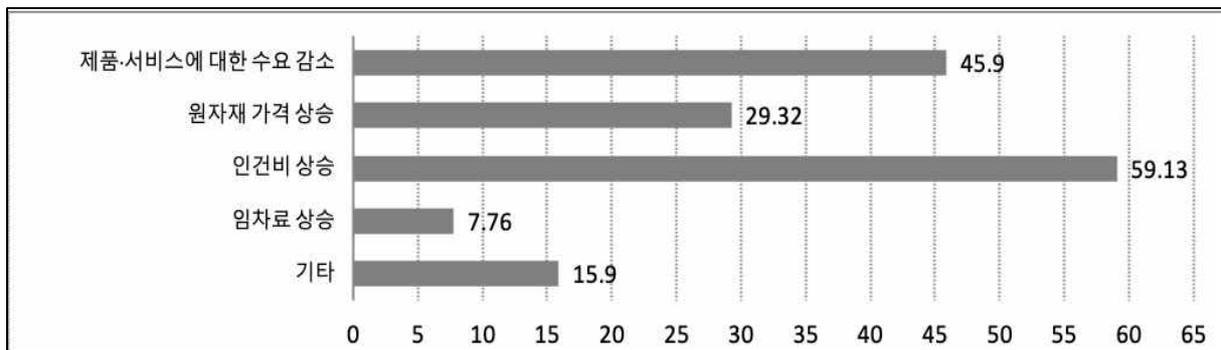
2) 복수응답. 이에 따라 비율은 응답 사업체 전체에 대한 비율임

○ 2018년 대비 2019년의 경영사정이 ‘나빠졌다’고 응답한 사업체(1,627개소)의 경우 그 사유로 59.13%가 ‘인건비 상승’을 답하였으며, 45.90%의 사업체가 ‘제품·서비스에 대한 수요 감소’, 29.31%가 ‘원자재 가격 상승’으로 뒤를 이음(<그림 4a> 참조)

- 2017년 대비 2018년 경영사정이 ‘나빠졌다’고 응답한 사업체의 경우에도 그 사유로 ‘인건비 상승’이라는 응답의 비중이 64.1%로 가장 높게 나타났으며 42.08%의 사업체가 ‘제품·서비스에 대한 수요 감소’, 31.79%가 ‘원자재 가격 상승’으로 뒤를 이음(<그림 4b> 참조)

<그림 4a> 2018년 대비 2019년 경영사정 악화 사유

(단위 : %)

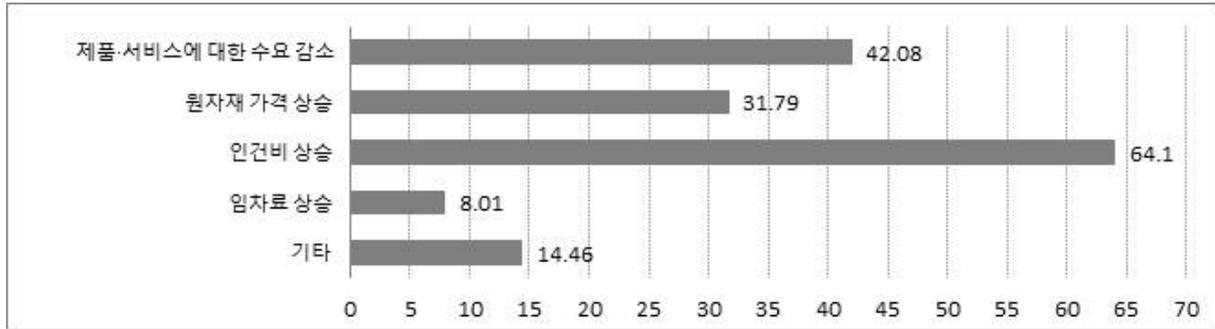


주 : 1) 결측치 제외

2) 복수응답. 이에 따라 비율은 응답 사업체 전체에 대한 비율임

<그림 4b> 2017년 대비 2018년 경영사정 악화 사유

(단위 : %)



주 : 1) 결측치 제외

2) 복수응답. 이에 따라 비율은 응답 사업체 전체에 대한 비율임

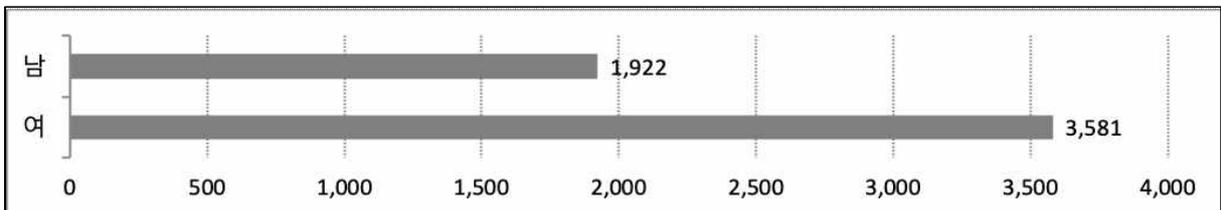
나. 응답 근로자 특성

○ 응답 근로자의 구성은 다음과 같음

- 응답 근로자는 남성이 1,922명, 여성이 3,581명으로 구성됨(<그림 5> 참조)
- 응답 근로자의 연령은 '40~50세 미만'이 23.59%로 가장 높은 비율을 차지하고, '50~60세 미만'과 '20~30세 미만'의 연령층이 그 뒤를 차지함 (<그림 6> 참조)
- 응답 근로자의 학력은 '고졸 이하'가 47.44%를 차지하고, 그 다음으로 '대학(전문대 포함) 졸업 이상'(39.68%), '대학(전문대 포함) 재학'(12.88%)의 순임 (<그림 7> 참조)

<그림 5> 응답 근로자의 성별 구성

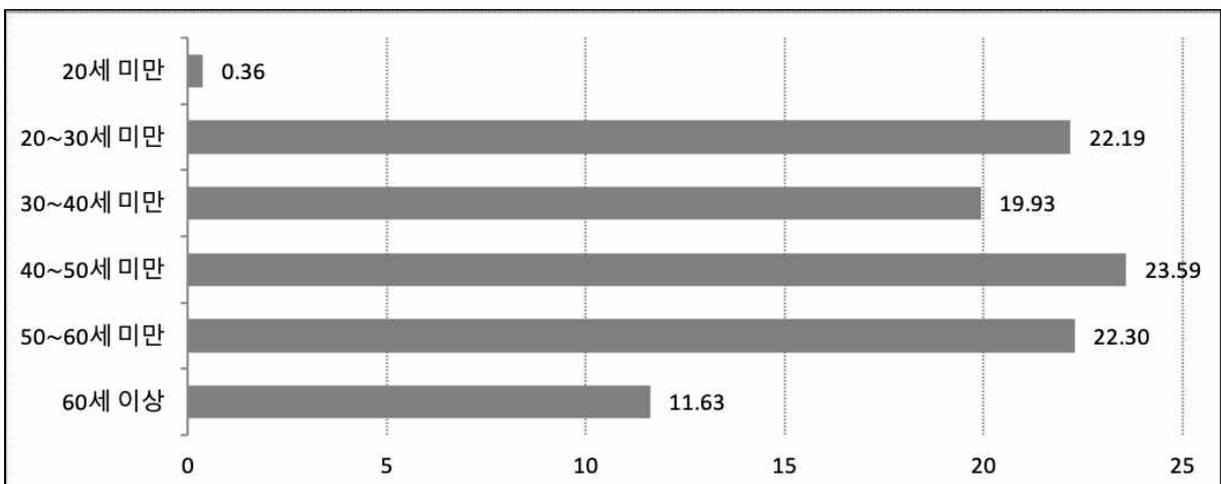
(단위 : 명)



주 : 결측치 제외

<그림 6> 응답 근로자의 연령 구성

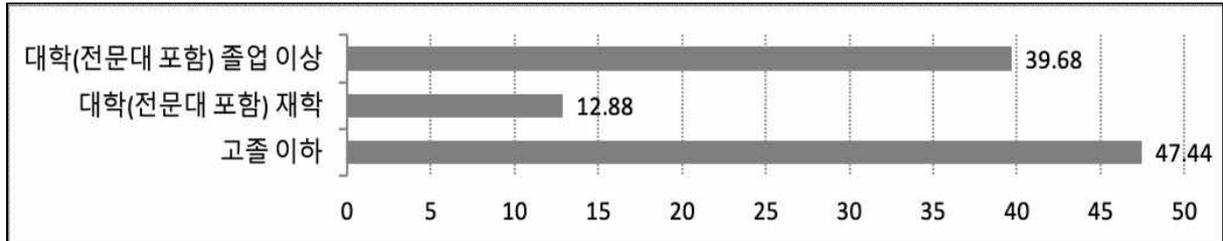
(단위 : %)



주 : 결측치 제외

<그림 7> 응답 근로자의 학력분포

(단위 : %)



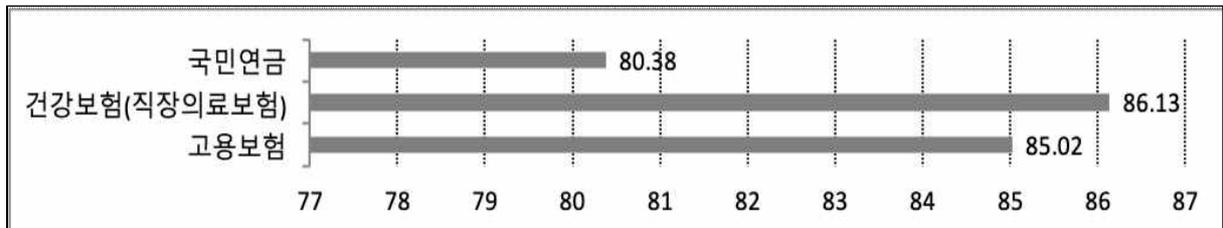
주 : 결측치 제외

○ 응답 근로자의 사회보험 가입률을 살펴보면, ‘건강보험’에 가입한 비율이 86.13% (<그림 8> 참조)

- 근로자의 85.02%가 ‘고용보험’에 가입하였으며, 80.38%가 ‘국민연금’에 가입함

<그림 8> 사회보험 가입률

(단위 : %)

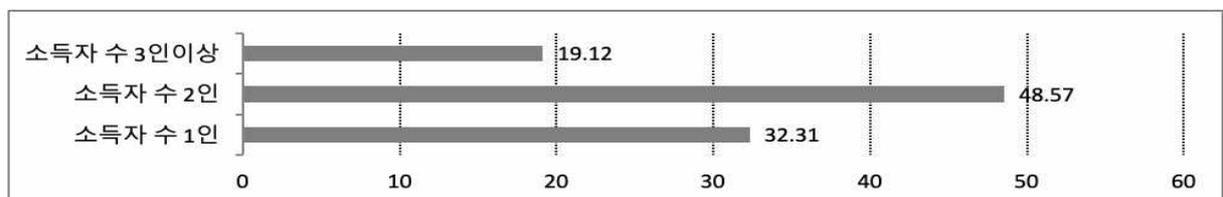


주 : 1) 각각의 전체 빈도를 100으로 하여 가입과 미가입의 백분율을 얻음
2) 결측치 제외

○ 소득을 목적으로 일하고 있는 가구원 수는 ‘2인’의 비율은 48.57%로 가장 많았고 ‘1인’과 ‘3인 이상’이라는 응답이 각각 32.31%와 19.12%임(<그림 9> 참조)

<그림 9> 소득을 목적으로 일하는 가구원 수

(단위 : %)

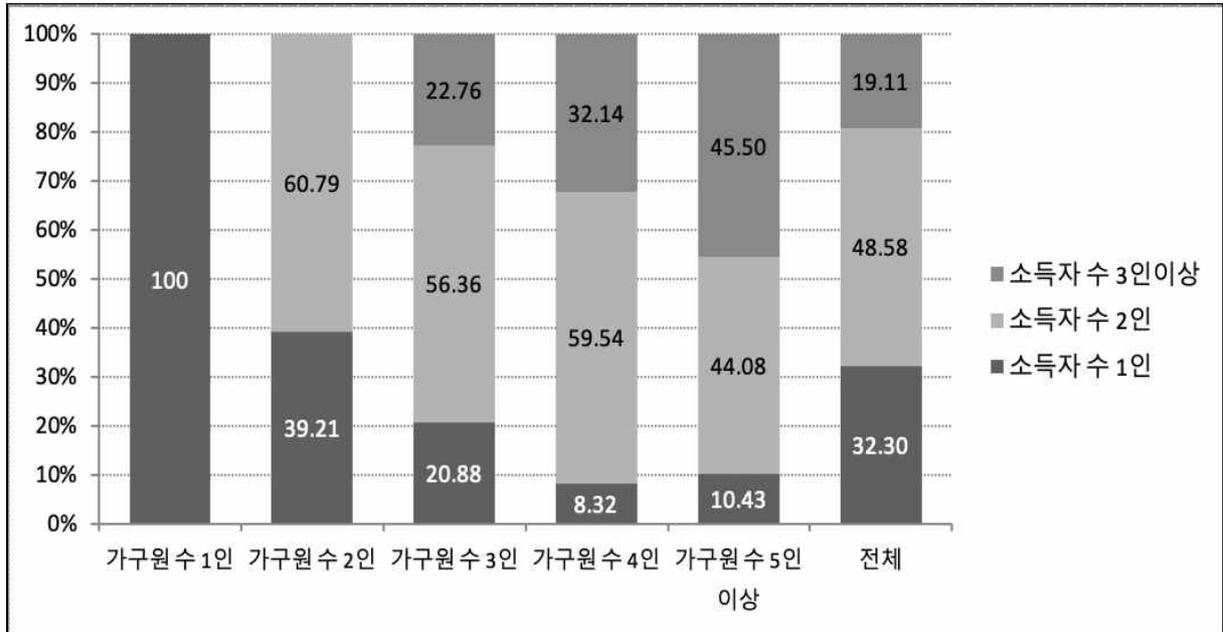


주 : 결측치 제외

○ ‘가구원 수별 소득을 목적으로 일하고 있는 가구원 수’는 ‘2인~4인’가구 중에서는 ‘2인’이 60% 내외로 가장 많으며, 5인 이상 가구에서 ‘3인 이상’이 45.50%로 가장 많음(<그림 10> 참조)

<그림 10> 가구원 수별 소득을 목적으로 일하고 있는 가구원 수

(단위 : %)



주 : 1) 결측치 제외

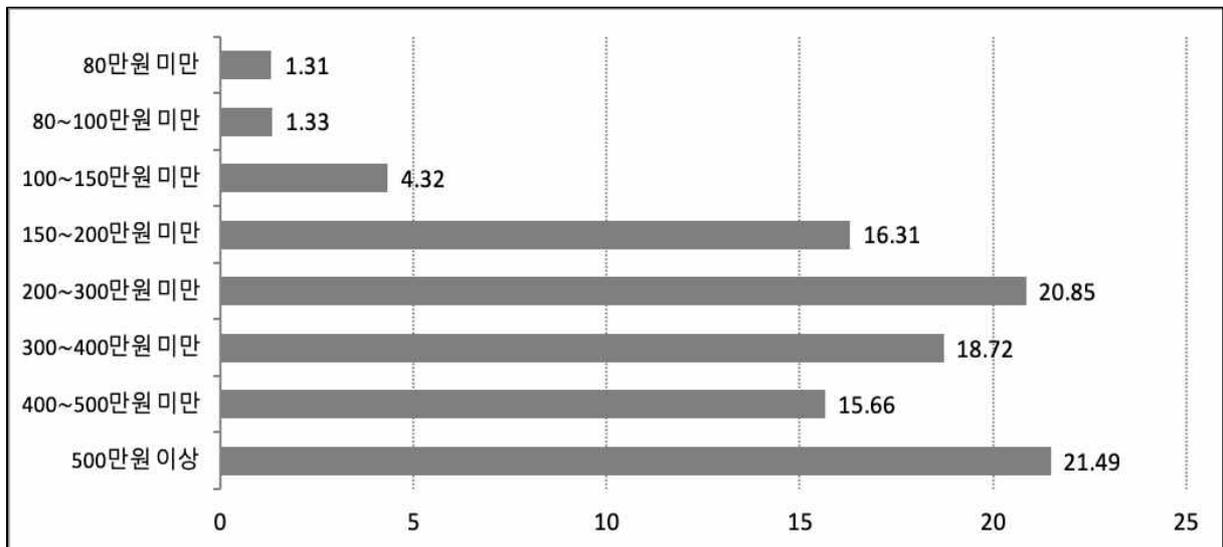
2) 각 가구원 수와 소득을 목적으로 일하고 있는 가구원 수에서 '0인'으로 기입한 항목은 제외

○ 응답 근로자의 가구 월 총소득은 '500만원 이상'이 21.49%로 가장 높음(<그림 11> 참조)

- 그 다음으로 '200~300만원 미만'이라는 응답이 20.85% 비율을 차지하고, '300~400만원 미만'이 18.72%를 차지함

<그림 11> 응답 근로자 가구 월 총소득

(단위 : %)



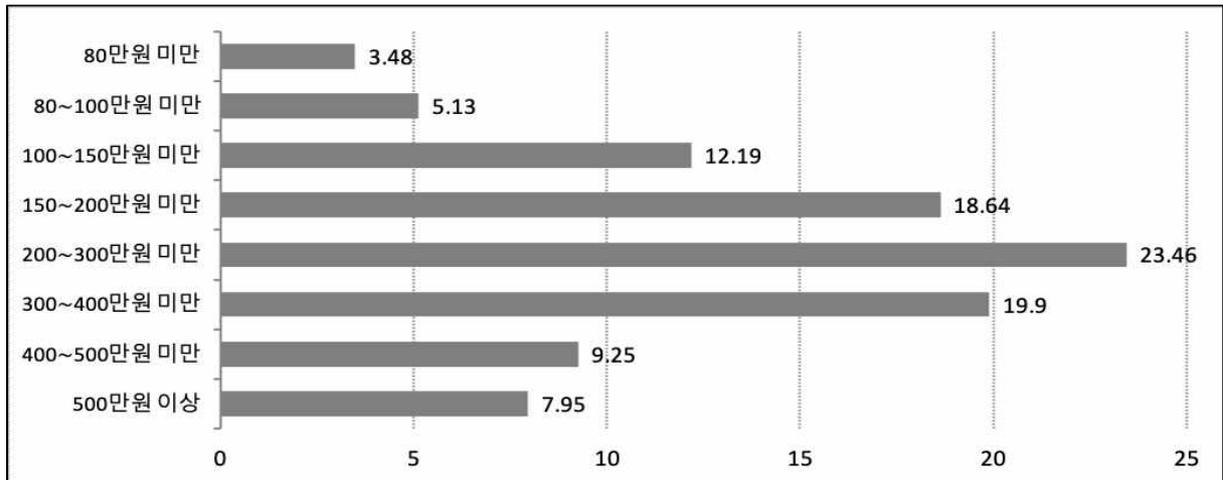
주 : 결측치 제외

○ 응답 근로자의 가구 월 총지출은 ‘200~300만원 미만’이 23.46%로 가장 높음(<그림 12> 참조)

- 그 다음으로는 ‘300~400만원 미만’이 19.90%, ‘150~200만원 미만’이 18.64%를 차지함

<그림 12> 응답 근로자 가구 월 총지출

(단위 : %)



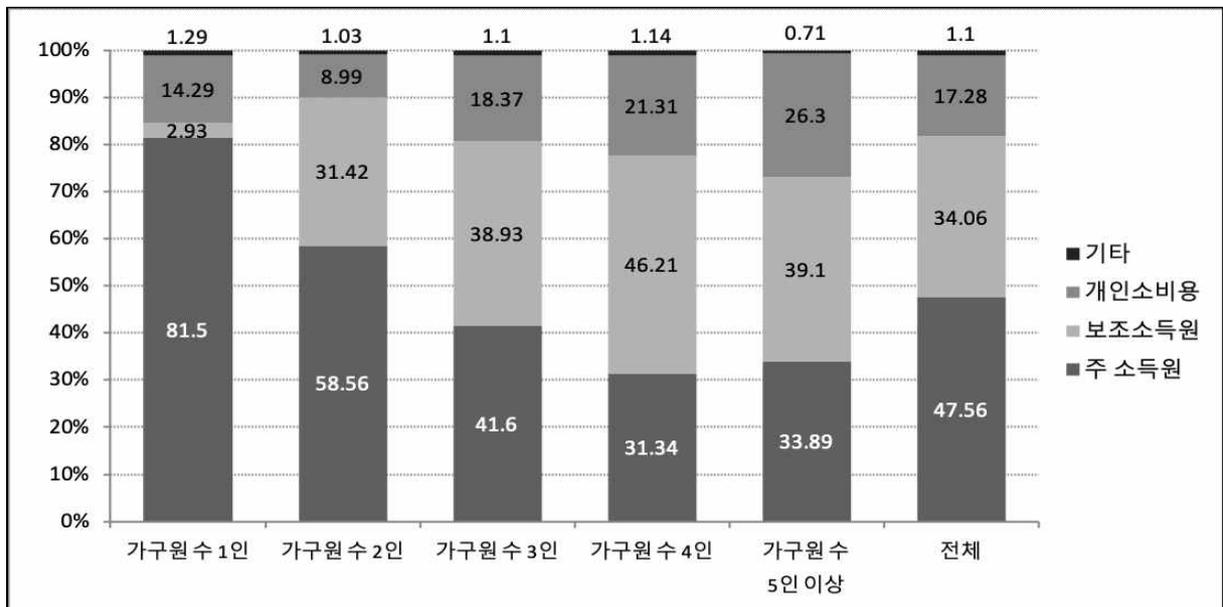
주 : 결측치 제외

○ 근로자 소득의 가계에서의 역할을 살펴보면, ‘가계의 주 소득원’인 경우는 47.56%, ‘가계의 보조 소득원’인 경우는 34.06%, ‘주로 개인 소비용’이라고 응답한 경우는 17.28%로 나타남 (<그림 13> 참조)

- 가구원 수가 ‘1인’, ‘2인’, ‘3인’이라고 응답한 경우에는 ‘주 소득원’이라는 응답이 가장 많았으며, 가구원 수가 ‘4인’, ‘5인 이상’인 경우엔 ‘보조 소득원’이라는 응답이 가장 많았음

<그림 13> 근로자 소득의 가계 내 역할

(단위 : %)

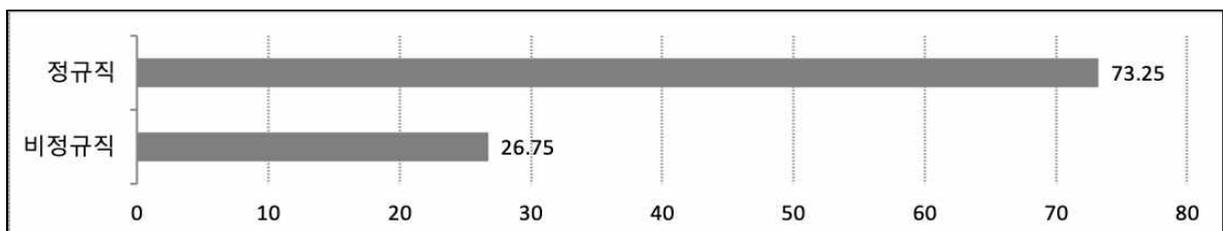


주 : 결측치 제외

○ 응답 근로자의 고용형태가 ‘정규직’인 경우가 73.25%로 가장 높은 비율을 차지하였으며, ‘비정규직’은 26.75%로 나타남(<그림 14> 참조)

<그림 14> 응답 근로자의 고용형태

(단위 : %)

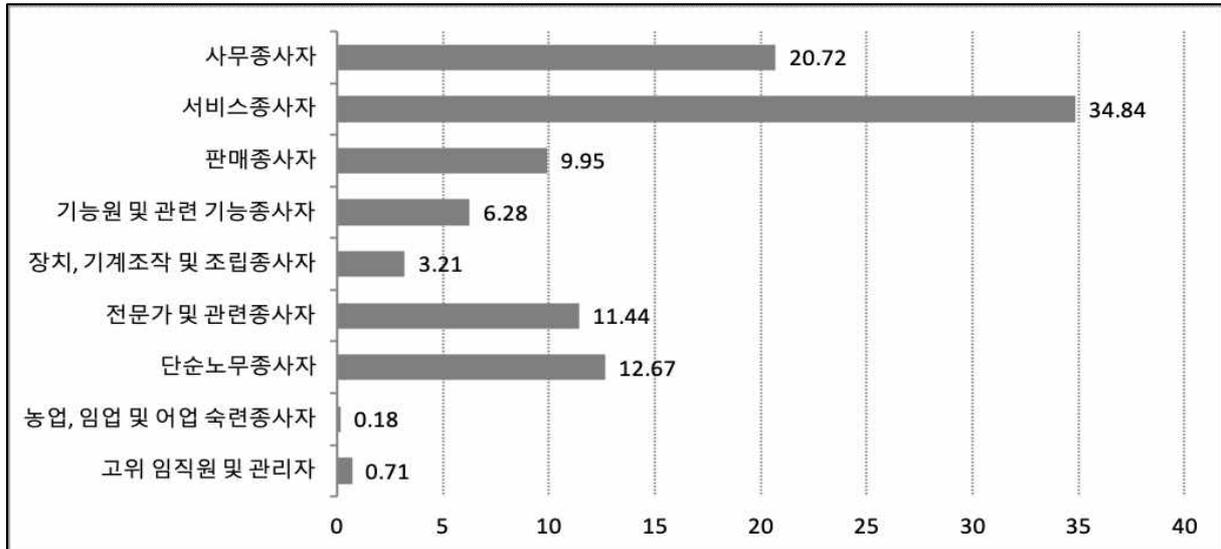


주 : 결측치 제외

○ 응답 근로자의 직종은 ‘서비스종사자’가 34.84%로 가장 높은 비율을 차지하였으며, ‘사무종사자’(20.72%), ‘단순노무종사자’(12.67%)의 순으로 나타남 (<그림 15> 참조)

<그림 15> 응답 근로자의 직종

(단위 : %)



주 : 결측치 제외

3. 최저임금 인상 효과

가. 기업의 경영활동에 미친 영향

○ 2019년 적용된 최저임금 인상으로 고용에 미친 영향은 54.86%의 사업체가 ‘변동없음’이라고 응답하였으며 그 다음으로 ‘34.19%’의 사업체가 ‘최저임금 인상에 따른 부담으로 고용 감소’라고 응답함(<그림 16> 참조)

- 2019년에 적용되었던 최저임금 인상으로 순이익(이윤)에 59.75%의 사업체가 ‘감소’했다고 응답한 반면, 순이익(이윤)이 ‘영향 없음’이라고 응답한 사업체가 38.80%인 것으로 나타남

- 제품, 서비스 가격에 ‘영향없음’이라고 응답한 사업체는 71.72%였음

- 최저임금 인상이 인건비에 미친 영향이 ‘증가’로 이어졌다고 응답한 사업체가 66.23%로 가장 높은 비율을 보였으며, 인건비의 부담에 ‘영향없음’이라고 응답한 사업체가 29.33% 수준이었음

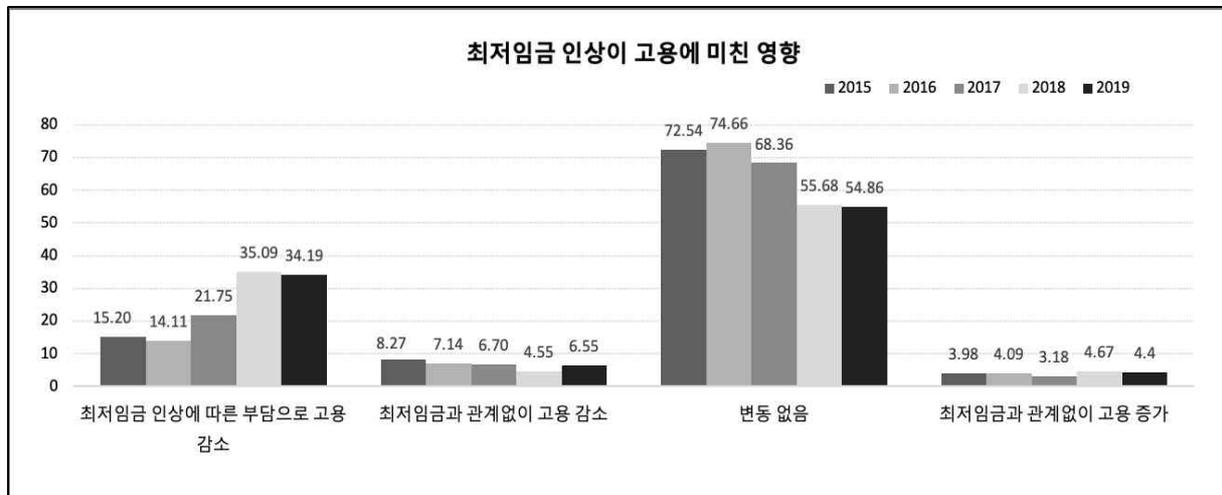
- 신규채용에 ‘영향없음’이라고 응답한 사업체는 66.62%였으며, ‘감소’하였다는 응답은 31.05%이었음

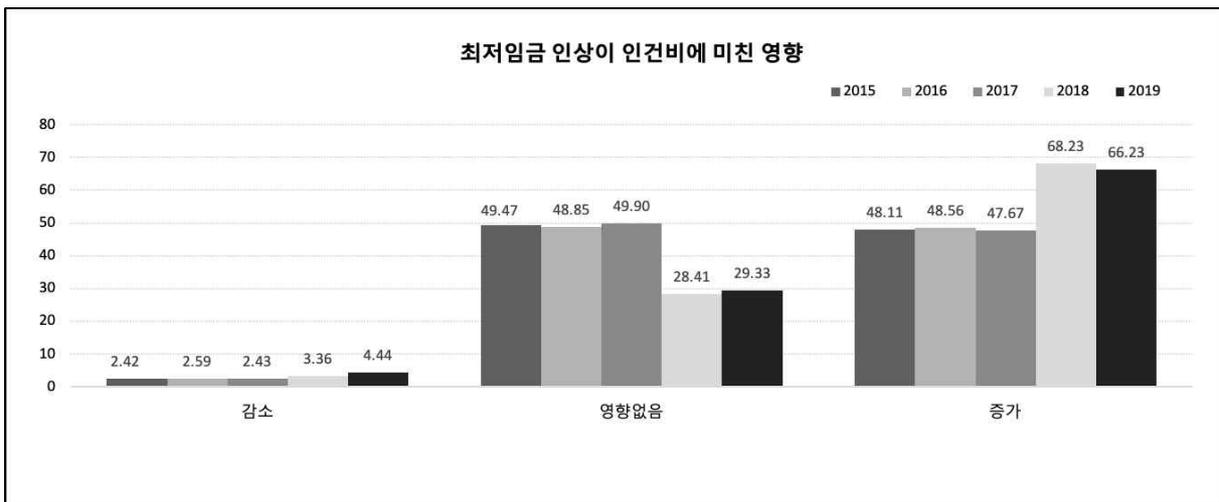
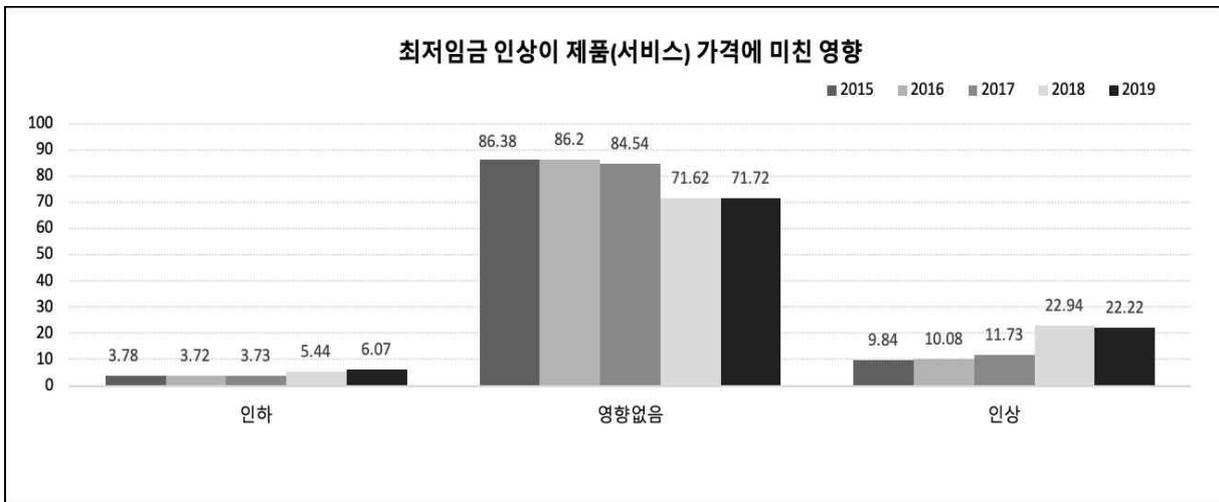
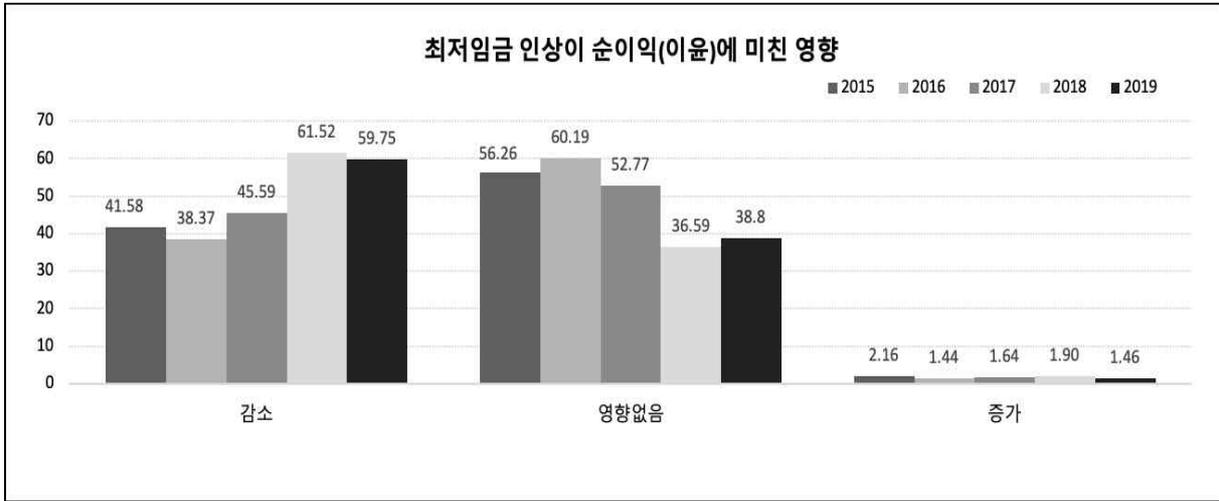
- 사업체는 63.59%가 근로시간에 ‘영향없음’이라고 응답하였으며, 35.22%가 ‘감소’하였다고 응답함

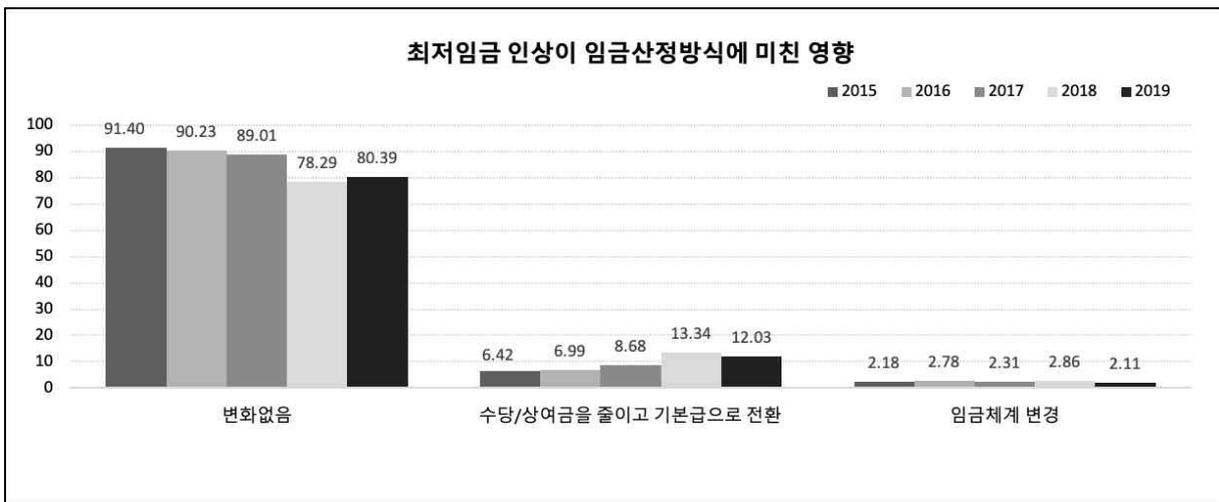
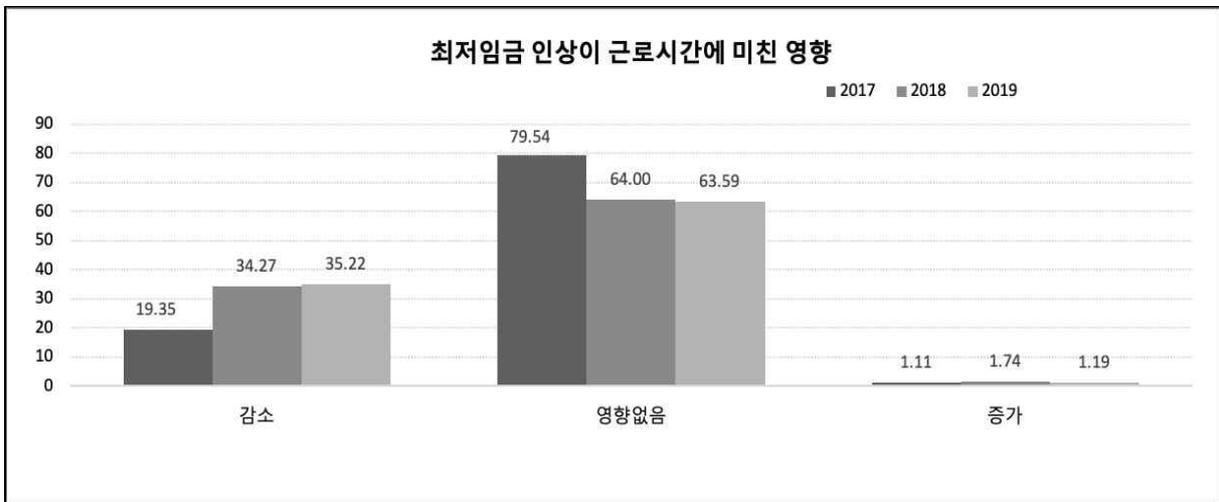
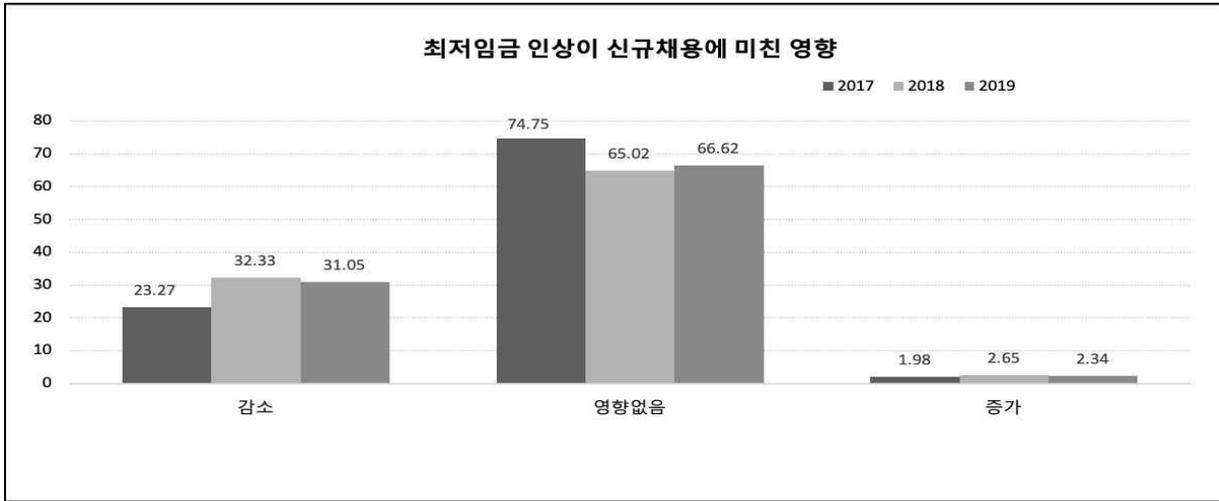
- 임금산정방식은 80.39%의 사업체가 ‘변화없음’이라고 응답하였으며, ‘수당/상여금을 줄이고 기본급으로 전환’(12.03%) 순으로 나타남

<그림 16> 최저임금 인상이 기업의 경영활동에 미친 영향

(단위 : %)







주 : 1) 결측치 제외

2) 신규채용, 근로시간 설문 항목은 2017년부터 산입

나. 최저임금 인상이 임금 상승에 미친 영향

○ 최저임금 인상이 근로자의 임금 상승에 미친 영향에 대해서는 사업주와 근로자에게 각각 다른 설문 문항이 제시되었음

- 사업주의 경우에는 “금년에 적용되는 최저임금이 다음에 해당하는 근로자의 임금결정에 어떠한 영향을 미쳤다고 생각하십니까?”라는 질문을 하고, ‘1) 최저임금액 또는 그 이하인 근로자’, ‘2) 최저임금액을 초과하나 최저임금액의 1.5배 이하인 근로자’, ‘3) 최저임금액의 1.5배를 초과하는 근로자’ 별로 5개의 항목(최저임금 인상액보다 많이 인상, 최저임금 인상액만큼 인상, 최저임금 인상액보다 적게 인상, 인상하지 않음, 해당 근로자 없음)을 각기 선택하도록 하였음

- 근로자의 경우에는 “금년에 적용되는 최저임금은 작년(’18년) 시급 7,530원에서 금년(’19년) 8,350원으로 시간당 820원(10.9%) 인상되었습니다. 최저임금 인상이 귀하의 임금에 어떤 영향을 주었습니까?”라는 질문을 하고, ‘1) 최저임금 인상액(시급 기준 820원)을 초과하여 임금이 인상되었다’, ‘2) 최저임금 인상액(시급 기준 820원)만큼 인상되었다’, ‘3) 최저임금 인상액(시급 기준 820원) 미만으로 인상되었다’, ‘4) 최저임금 인상이 임금의 변동에 영향을 주지 않았다’라는 응답을 선택하도록 하였음

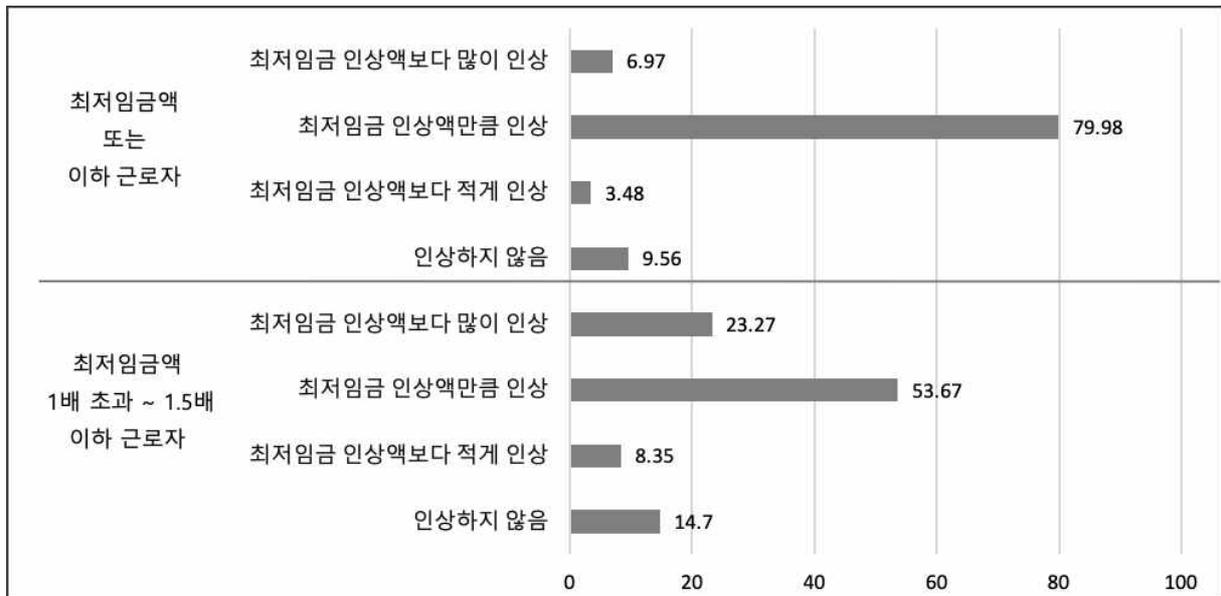
○ 임금결정에서 최저임금이 영향을 미친 정도를 조사한 결과는 다음과 같음 (<그림 17a>, <그림 17b> 참조)

- 사업주 대상 설문에서 ‘최저임금액 또는 이하 임금의 근로자’의 경우 임금이 ‘최저임금 인상액만큼 인상’하였다고 응답한 비율이 79.98%로 가장 높고, ‘최저임금액 1배 초과 ~ 1.5배 이하 근로자’의 경우 또한 ‘최저임금 인상액만큼 인상’하였다고 응답한 비율이 53.67%로 가장 높음 (<그림 17a> 참조)

- 근로자 대상 설문에서는 ‘최저임금 인상보다 임금은 많이 인상’이라고 응답한 비율이 17.77%로 2018년 18.96%보다 소폭 감소하였고, ‘최저임금 인상만큼 임금을 인상’이라는 응답이 50.57%로 2018년 48.34%보다 증가 (<그림 17b> 참조)

<그림 17a> 임금 결정에 대한 최저임금 영향 정도(사업주)

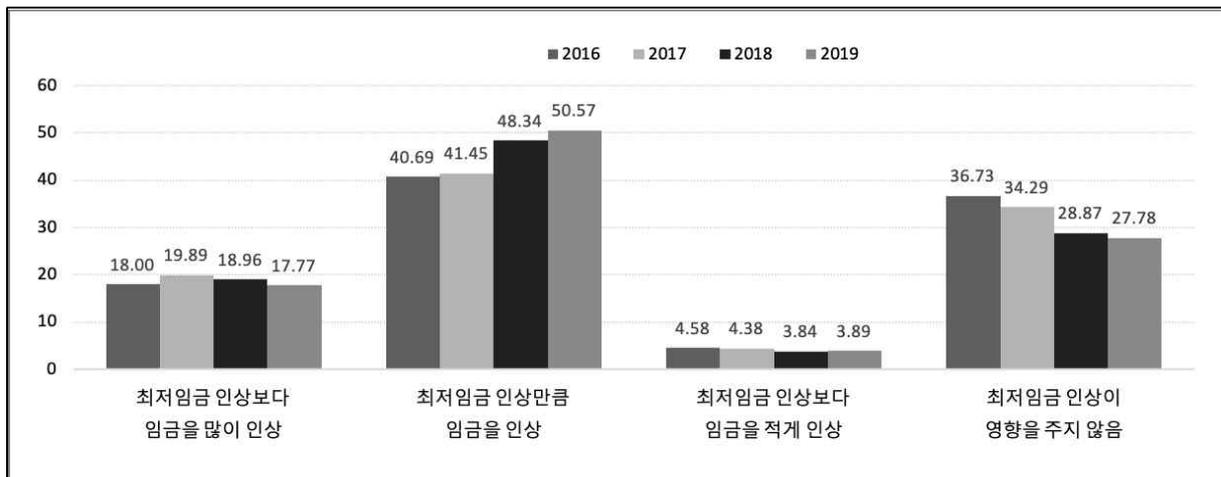
(단위 : %)



주 : 결측치 제외

<그림 17b> 임금인상에 대한 최저임금 영향 정도(근로자)

(단위 : %)



주 : 결측치 제외

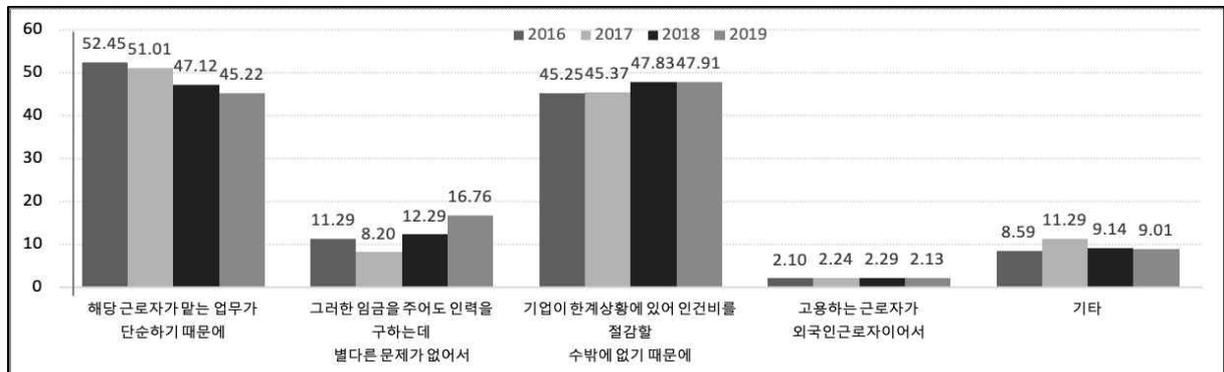
다. 최저임금근로자 활용 이유

○ 최저임금근로자를 활용하고 있는 이유로는 ‘인건비를 절감할 수밖에 없기 때문에’이거나 ‘해당 근로자가 맡는 업무가 단순하기 때문에’라는 응답이 각각 47.91%, 45.22%를 차지(<그림 18> 참조)

- 전년에 비해 ‘인건비를 절감할 수밖에 없기 때문에’라는 응답의 비율은 0.08%p 소폭 증가(47.83%→47.91%)

<그림 18> 최저임금근로자를 활용하는 이유

(단위 : %)



주 : 1) “해당 없음”이라고 표기한 사업주를 제외한 경우이며, 복수응답.
2) 결측치 제외

4. 최저임금 결정요인과 최저임금액 수준 적정성

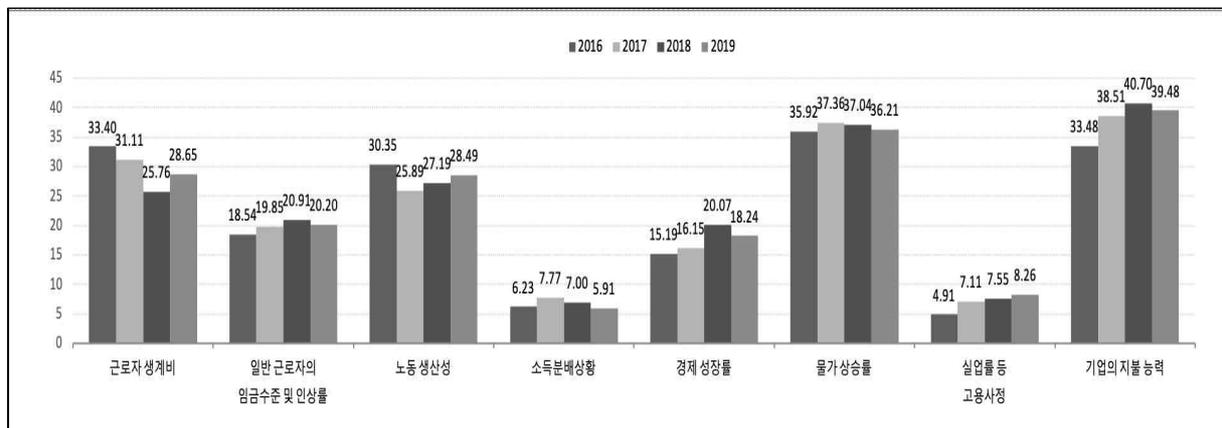
가. 최저임금 결정요인

○ 일반적으로 최저임금을 인상할 때 가장 중요한 요인이 되어야 할 것으로 보는 것에 대해서는 사업주와 근로자에게 동일한 설문을 제공하였음

- 사업체들은 최저임금을 인상할 때 가장 중요한 요인으로 2019년 응답기준으로 ‘기업의 지불능력’, ‘물가 상승률’, ‘근로자 생계비’, ‘노동 생산성’의 순으로 응답함(<그림 19a> 참조)

<그림 19a> 최저임금 결정요인(사업주)

(단위 : %)

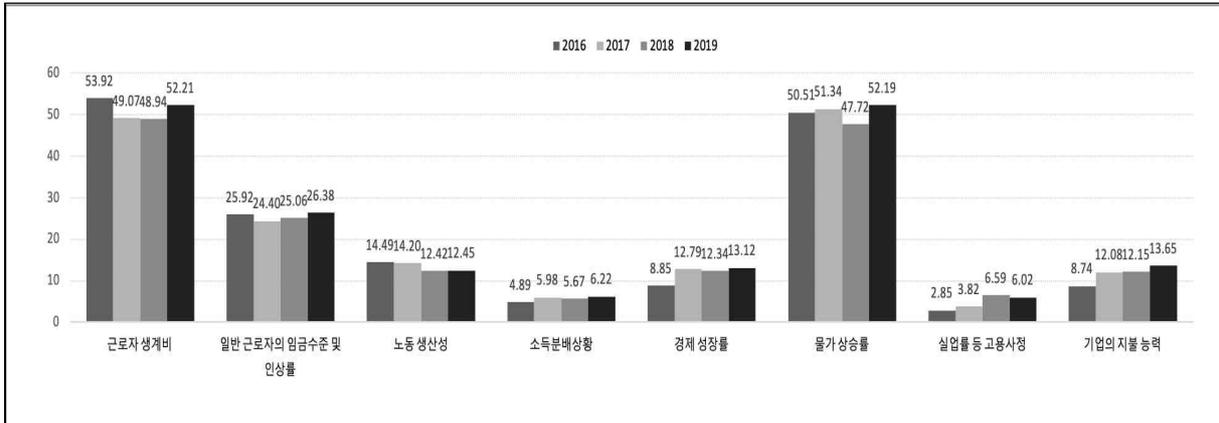


주 : 1) 복수응답. 비율은 응답을 한 사업체 전체에 대한 비율임
2) 결측치 제외

- 근로자들은 최저임금 결정요인으로 ‘근로자 생계비’, ‘물가 상승률’, ‘일반 근로자의 임금수준 및 인상률’, ‘기업의 지불능력’순으로 중요하다고 응답(<그림 19b> 참조)

<그림 19b> 최저임금 결정요인(근로자)

(단위 : %)



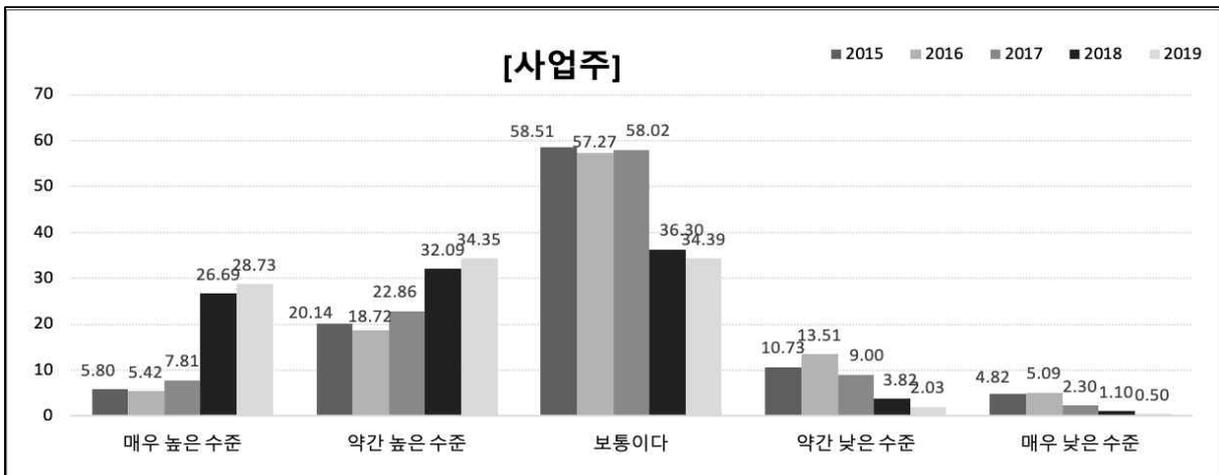
주 : 1) 복수응답. 비율은 응답을 한 근로자 전체에 대한 비율임
2) 결측치 제외

나. 2019년 최저임금액 수준의 적정성

- 2019년에 적용된 최저임금액 수준이 적정한가에 대해서 사업체들은 ‘매우 높은 수준’ 또는 ‘약간 높은 수준’이라고 응답한 비율이 63.08%인 가운데, 34.35%의 사업체는 ‘보통이다’라고 응답하였고, ‘매우 낮은 수준’ 또는 ‘약간 낮은 수준’이라고 응답한 비중은 2.53%이었음
- 반면, 근로자의 경우 58.34%가 ‘보통’이라 응답한 가운데 ‘매우 높은 수준’ 또는 ‘약간 높은 수준’이라는 의견을 가진 근로자 비중은 21.11%이고 ‘매우 낮은 수준’ 또는 ‘약간 낮은 수준’이라고 응답한 비중은 20.55%이었음(<그림 20> 참조)

<그림 20a> 2019년 최저임금액 수준의 적정성(사업주)

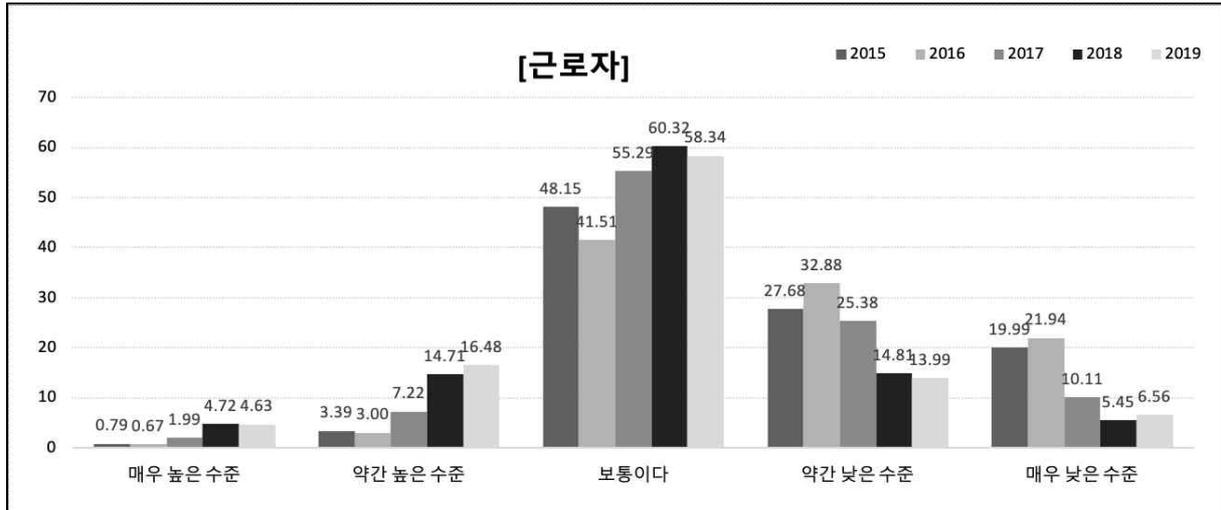
(단위 : %)



주 : 결측치 제외

<그림 20b> 2019년 최저임금액 수준의 적정성(근로자)

(단위 : %)

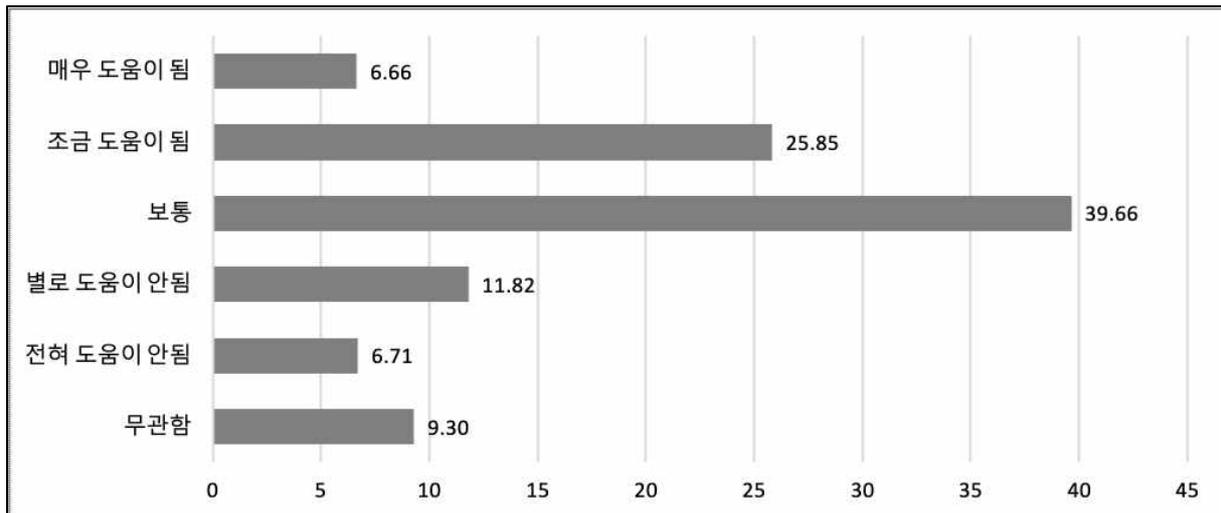


주 : 결측치 제외

- 최저임금액 인상이 생활 향상에 도움을 주었는지에 대한 질문에 대해 보통이라고 응답한 근로자 비율이 39.66%로 가장 높았으며, ‘매우 도움이 됨’ 또는 ‘조금 도움이 됨’이라고 응답한 비율은 32.51%, ‘별로 도움이 안됨’ 또는 ‘전혀 도움이 안됨’이라고 응답한 비율은 18.53%였음(<그림 21> 참조)

<그림 21> 최저임금액 인상의 생활향상 기여도(근로자)

(단위 : %)



주 : 결측치 제외

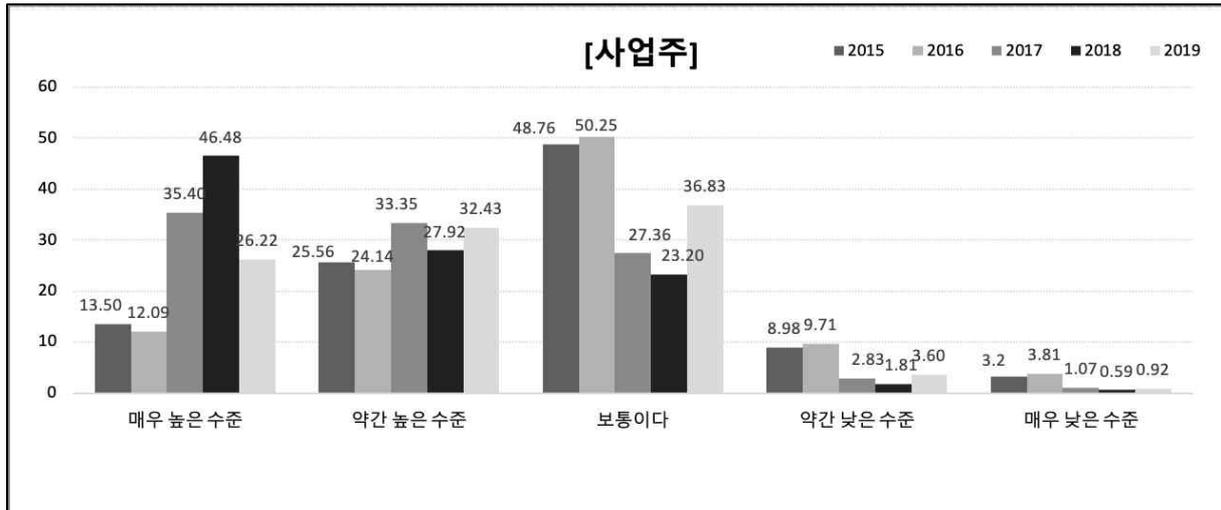
다. 2020년 최저임금액 수준의 적정성

- 사업주의 경우, 2020년도에 적용되는 최저임금 인상액의 적정성에 대해서 ‘보통이다’이라는 응답이 36.83%로 가장 높은 비율을 보이는 가운데 ‘약간 높은

수준'이라는 의견이 32.43%, '매우 높은 수준'이라는 의견이 26.22%의 순이었음(<그림 22a> 참조)

<그림 22a> 2020년 적용되는 최저임금 인상액의 적정성(사업주)

(단위 : %)



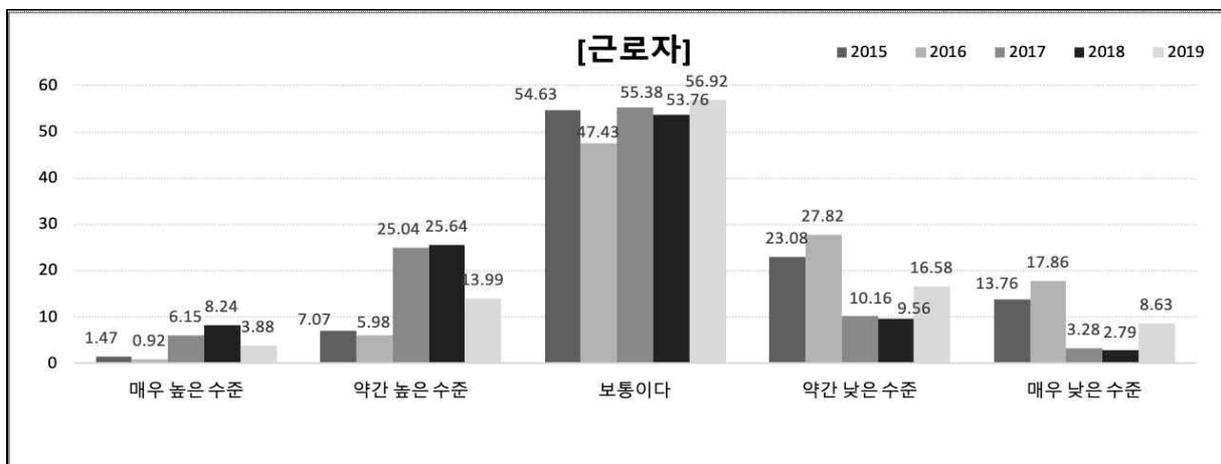
주 : 1) 결측치 제외

2) 조사년도 1년 뒤 최저임금 인상액의 적정 수준에 대한 응답결과임

○ 2020년에 적용되는 최저임금에 대한 근로자들의 적정성 판단은 '보통이다'라고 응답한 근로자가 56.92%로 가장 많았고 '약간 낮은 수준'이라고 응답한 근로자가 16.58%, '약간 높은 수준'이라고 응답한 근로자가 13.99%였음(<그림 22b> 참조)

<그림 22b> 2020년 적용되는 최저임금 인상액의 적정성(근로자)

(단위 : %)



주 : 1) 결측치 제외

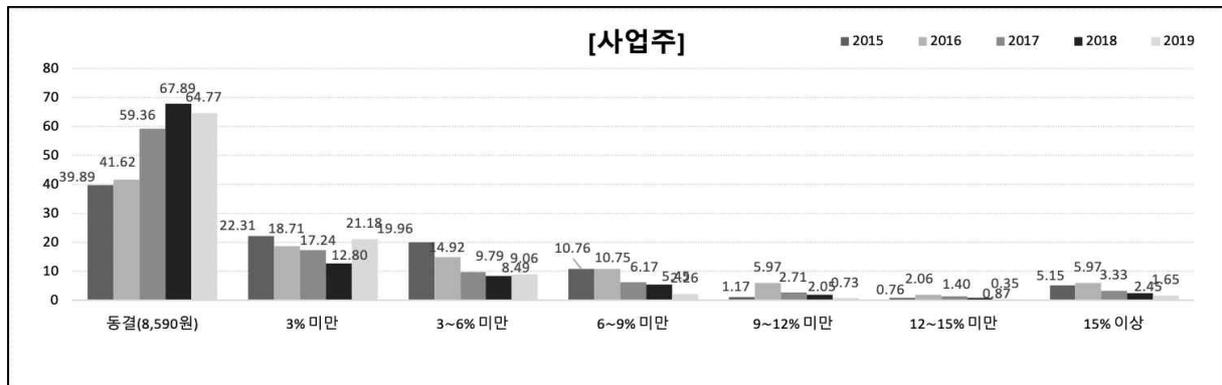
2) 조사년도 1년뒤 최저임금 인상액의 적정 수준에 대한 응답결과임

5. 2021년에 적용될 최저임금 인상액의 적정 수준

- 사업주의 경우, 2021년에 적용될 최저임금 인상액의 적정성 수준에 대한 응답으로 가장 많은 것은 ‘동결’(64.77%)이었고, 그 다음으로 ‘3% 미만’으로 인상하자는 의견(21.18%)과 ‘3~6% 미만’ 수준으로 인상하자는 의견(9.96%)의 순이었음(<그림 23a> 참조)

<그림 23a> 2021년 적용될 최저임금 인상액의 적정 수준(사업주)

(단위 : %)

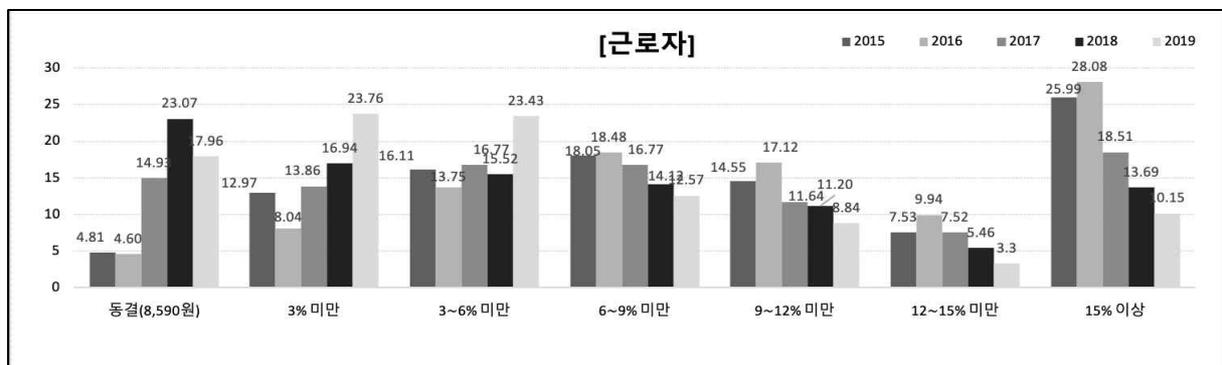


- 주 : 1) 결측치 제외
- 2) 조사년도 2년뒤 최저임금 인상액의 적정 수준에 대한 응답결과임

- 근로자의 경우, 2021년에 적용될 최저임금의 적정 인상률에 대해서 근로자들의 23.76%는 ‘3% 미만’이라고 응답하였으며, 그 다음으로는 ‘3~6% 미만’ 수준에서 인상(23.43%), ‘동결’(17.96%)로 나타남(<그림 23b> 참조)

<그림 23b> 2021년 적용될 최저임금 인상액 적정 수준(근로자)

(단위 : %)



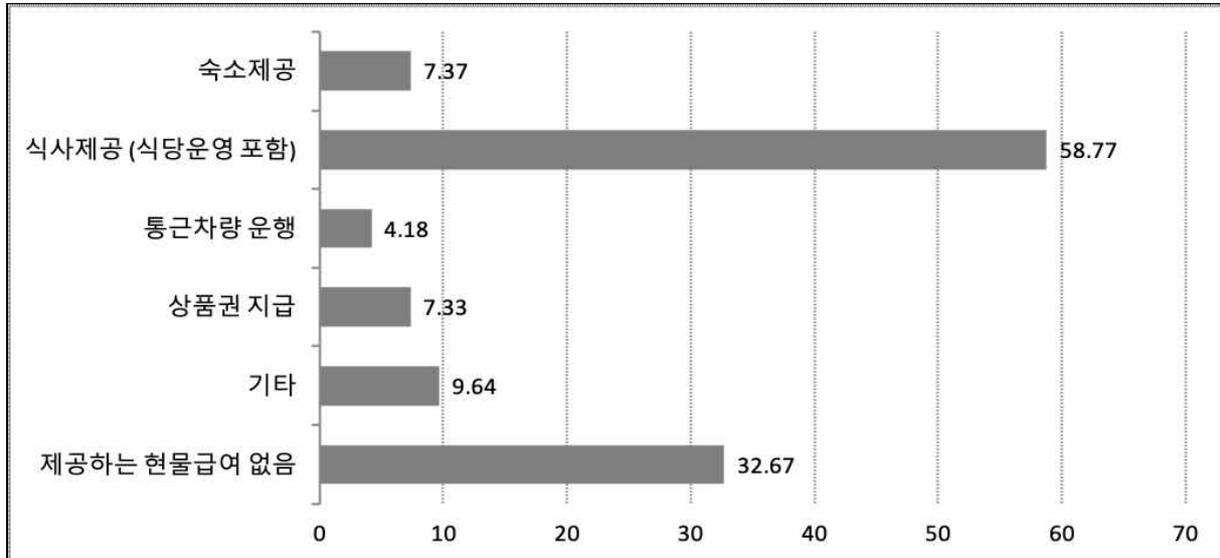
- 주 : 1) 결측치 제외
- 2) 조사년도 2년뒤 최저임금 인상액의 적정 수준에 대한 응답결과임

6. 복지후생에 제공되는 현물급여

- 근로자 복지후생을 위해 제공되는 현물급여로서 58.77%의 응답 사업체가 식사 제공(식당운영 포함)을 들고 있음(<그림 24> 참조)

<그림 24> 현물급여 지급 실태(사업주)

(단위 : %)



주 : 1) 복수응답. 비율은 응답을 한 사업체 전체에 대한 비율임
2) 결측치 제외

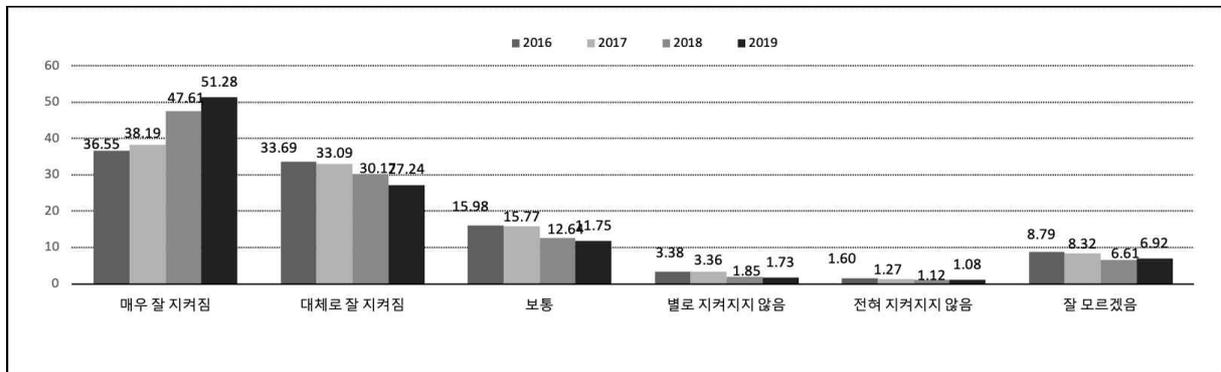
7. 최저임금제도 준수

○ 최저임금제도 준수여부에 대한 근로자의 응답이 <그림 25>에 나타나 있음

- ‘전혀 지켜지지 않음’이라는 응답이 1.08%, ‘별로 지켜지지 않음’이라는 응답은 1.73%이고, ‘대체로 잘 지켜짐’이라는 응답이 27.24%, ‘매우 잘 지켜짐’이라고 응답한 비율이 51.28%로 긍정적인 의견이 상대적으로 많았음(<그림 25> 참조)
- 2018년 조사 결과와 비교하였을 때, 잘 지켜진다는 의견의 비율이 0.74% 포인트 증가하였고, 지켜지지 않는다는 의견은 0.16% 포인트 감소

<그림 25> 최저임금제도 준수 여부(근로자)

(단위 : %)



주 : 결측치 제외

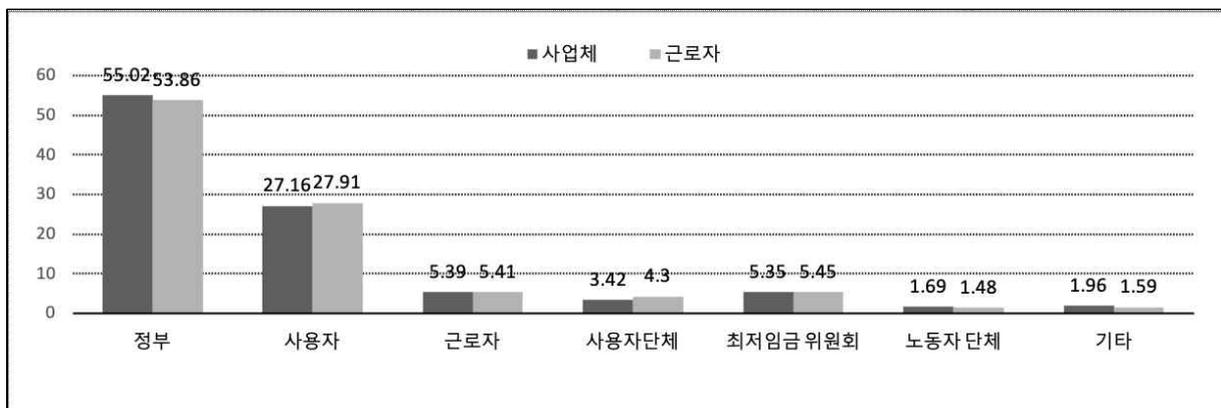
○ 최저임금 정착을 위한 주체별 역할의 중요성에 대한 응답이 <그림 26>에 나타나 있음

- 사업체의 경우 ‘정부’의 역할이 가장 중요하다고 응답한 비율이 50.02%였고, 이어서 ‘사용자’의 역할이 중요하다고 응답한 비율은 27.16%임

- 근로자의 경우 ‘정부’의 역할이 가장 중요하다고 응답한 비율이 53.86%였고, 이어서 ‘사용자’의 역할이 중요하다고 응답한 비율은 27.91%임

<그림 26> 최저임금 정착을 위한 역할의 중요성(사업주, 근로자)

(단위 : %)



주 : 결측치 제외

I. 서론

- 2020년 최저임금액은 8,350원으로 2019년 대비 2.9%의 인상률을 보임
 - 2018년 16.4%, 2019년 10.9%로 2년 연속 10%대의 인상률을 기록하였고 2020년은 2.9% 인상되었음
- 최저임금액은 최저임금법 제8조에 따라 최저임금액이 적용될 해(예: 2021년)의 전년도(예: 2020년) 3월 말에 고용노동부장관이 최저임금위원회에 최저임금액 인상을 심의하도록 요청하게 되며, 최저임금위원회는 6월 말까지 전원 회의에서 심의된 최저임금안을 고용노동부장관에게 제출함
 - 고용노동부장관은 이 최저임금안을 고시하고, 이의신청을 받은 뒤에 필요한 경우 재심의과정을 거쳐 최종 결정된 최저임금 인상액을 8월 초에 고시하게 됨
- 최저임금은 근로자의 생계비, 유사근로자의 임금 수준, 노동생산성 및 소득분배율에 기초하여 결정(최저임금법 제4조(최저임금의 결정기준과 구분))
 - 최저임금위원회는 위에서 언급한 결정 참고 요소와 관련하여 매년 노동부의 고용형태별 근로실태조사, 통계청의 경제활동인구조사 부가조사(3월, 8월), 가계조사 등의 원 자료(raw data)를 가공한 통계 결과를 최저임금 심의 자료로 이용
- 아울러 최저임금이 원래의 목적에 부합하는 효과를 거두고 있는지를 파악하기 위하여 최저임금위원회는 매년 11월 말에 저임금근로자를 고용하는 사업장과 해당 사업장에 근무하는 저임금근로자를 대상으로 한 '최저임금 적용 효과에 관한 설문조사'를 실시
 - 최저임금제도가 고용에 미치는 효과에 대해서는 i) 부정적 효과를 보여주는 연구 결과들(강동욱(2010), 강승복 외(2015), 김대일(2012), 김민영 외(2013), 송현재 외(2018), 양지연(2017)), ii) 긍정적 효과를 확인한 연구 결과들(김유선 외(2004), 이시균(2007, 2013)) 그리고 iii) 최저임금의 고용효과가 통계적으로 유의미하지 않게 나오는 결과들(이병희(2008), 정진호 외(2011))이 모두 존재함
 - 특히 2018년 최저임금 인상액(율)이 1,060원(16.4%)으로 높게 인상되자, 최저임금의 부정적 고용효과를 우려하는 목소리가 높은 가운데 김유선(2018), 홍민기(2018)에서는 2018년 최저임금 인상이 고용에 미친 부정적 영향은 유

의미한 결과를 보이지 않았지만, 김대일 외(2019), 김태훈(2019)에서는 각각 25-65세 인구의 고용량 혹은 일용근로자의 고용률을 유의하게 감소시킨 것으로 나타남

- 이는 외국의 연구 결과에서도 유사함(김진명(2017a, b); Autor, Manning, and Smith(2016); Card and Krueger(1994, 1995); Dude, Lester, and Reich(2010); Sutch(2010); Vaughan-Whitehead(2010); Giuliano(2013); Neumark(2014); Neumark, Ian Salas, and Wascher(2013); Schmitt(2013)) 등 참조

- 따라서 설문조사 방법을 이용한 최저임금 적용 효과에 대한 정성적 분석을 통해 정량적 분석을 보완할 필요가 있음

○ 최저임금위원회는 2007년부터 ‘최저임금 적용 효과에 관한 설문조사’를 실시하여 2019년까지 총 13차에 걸쳐 조사를 실시하였음

- 2007~2017년의 조사 결과에 대한 통계와 분석 결과는 각각 보고서(최강식 외, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019)로 간행되어 2009~2020년 최저임금 수준 결정에 참고자료로써 이용하였음

- 이 분석 결과는 최저임금위원회 사이트(<http://www.minimumwage.go.kr/stat/statMiniStat.jsp>)에서 받을 수 있고, 조사결과는 국가통계포털(<http://kosis.kr/index/index.do>)에서 일반인과 전문가에게 통계자료로 제공되고 있음

○ 2019년 11월에 일부 설문항목을 수정한 ‘최저임금 적용 효과에 관한 설문조사’가 실시되었음

- 수정된 항목은 <표 2-8>과 <표 2-9>를 참조

○ 본 연구는 2019년의 조사 결과를 분석함으로써, 2020년 최저임금 심의(2021년도에 적용될 최저임금액 결정)의 기초 자료를 제공하고자 함

○ 공표

- 공표 주기: 매년

- 공표방법 및 시기: 최저임금위원회 홈페이지(<http://www.minimumwage.go.kr>) 게재, 8월

II. 표본조사 결과의 적정성¹⁾

1. 조사대상

- 본 조사의 조사대상은 2019년 시간단위 최저임금액 8,350원의 1.5배인 12,525원 이하(저임금)인 근로자와 이들을 고용하고 있는 사업체 2,619개로 함

2. 표본설계

가. 개요

- 저임금 근로자를 고용하고 있는 사업체를 모집단으로 구성하여 표본추출을 하여야 하나, 이러한 모집단 틀은 존재하지 않음. 만일 전체 사업체를 대상으로 임의 표본조사를 하는 경우 다음과 같은 문제점이 발생

- 조사대상 중 저임금 근로자 고용 사업체는 일부만 파악되어 조사의 효율성이 저하됨

- 저임금 근로자 고용 사업체는 산업대분류와 사업체 규모에 따라 치우치는 경향이 있는데 임의추출은 이러한 경향을 반영하지 못함

- 차선책으로 저임금 근로자들을 고용하고 있는 사업체에 대한 대략적인 모집단 틀을 구성하여 표본추출을 할 수 있으나 이 경우 조사의 효율성은 다소 높아 지지만, 여전히 산업대분류와 사업체 규모의 분포를 반영하지 못하는 조사결과를 얻게 됨

- 이러한 편의를 보정하기 위해 고용노동부의 「사업체노동실태현황」 자료와 「고용형태별 근로실태조사」 자료를 근거로 하여 모집단 현황을 파악하고, 이로부터 산업대분류와 사업체 규모에 따른 표본수를 결정함

- 이 때 산업분류는 산업대분류기준으로 상위(사업체 수) 10개 영역으로 하고, 사업체 규모는 299인 이하인 사업체를 대상으로 하여 6개 규모로 함

나. 산업대분류와 사업체 규모별 저임금 영역에 속하는 사업체들의 분포

- 표본조사 결과인 「고용형태별 근로실태조사」 를 이용하여 사업체의 산업대분류와 사업체 규모별 저임금 근로자를 고용하는 사업체의 비율을 추정한 후,

1) 이 장은 연세대학교 응용통계학과의 연구진(연구책임자: 박상언 교수)이 제공한 내용임.

「사업체노동실태현황」을 이용하여 <표 2-1>의 산업대분류와 사업체 규모별 추정치를 구하였음

- 참고로 ‘사업체 규모가 0인’인 것은 고용계약기간이 1년 미만인 임시·일용근로자만을 사용하는 사업체임을 의미함

<표 2-1> 저임금 근로자를 고용하는 사업체 수 추정(업종별)

(단위 : 개소, %)

산업대분류	사업체 규모 (상용근로자 기준)						합계
	0인	1~4인	5~9인	10~29인	30~99인	100~299인	
C.제조업	20,253	94,439	49,590	40,247	14,885	3,100	222,513 (15.3)
G.도매 및 소매업	86,158	230,997	42,052	18,905	3,353	769	382,235 (26.3)
H.운수업	2,278	14,036	5,155	4,681	2,455	1,062	29,668 (2.0)
I.숙박 및 음식점업	158,878	165,384	21,151	6,893	974	107	353,387 (24.3)
L.부동산 및 임대업	7,675	39,018	12,779	6,293	757	119	66,641 (4.6)
N.사업시설관리 및 사업지원 서비스업	2,591	15,183	4,757	3,970	2,564	1,053	30,119 (2.1)
P.교육 서비스업	10,734	35,675	7,928	5,836	2,153	342	62,667 (4.3)
Q.보건업 및 사회복지 서비스업	1,297	68,763	33,376	18,890	5,113	1,100	128,539 (8.8)
R.예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	19,771	16,802	2,498	1,671	587	84	41,413 (2.9)
S.협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	16,573	100,814	11,656	6,790	1,425	140	137,397 (9.5)
합계	326,208 (22.4)	781,111 (53.7)	190,942 (13.1)	114,175 (7.9)	34,267 (2.4)	7,876 (0.5)	1,454,580 (100)

자료 : 고용형태별 근로실태조사(2018년 6월), 고용노동부

다. 표본 추출 및 배정

- i) 사업체 : <표 2-1>의 분포에 따라 표본수를 배정
- ii) 근로자 : 추출된 사업체에 대한 근로자는 다음과 같은 기준에 따라 조사함
 - 4인 이하 : 사업체당 최대 4명
 - 5~9인 : 사업체당 최대 5명

- 10~99인 : 사업체당 최대 7명
- 100~299인 : 사업체당 최대 10명
- 실제 조사된 사업체 수는 2,967개였고, 근로자는 6,546명이었음
- 이 중 조사대상인 저임금이 아닌 근로자를 제외한 후 실제 분석에 사용된 사업체는 2,619개, 근로자는 5,680명임²⁾

3. 조사방법과 조사기간

가. 조사방법

- 조사방법은 타계식 면접조사³⁾ 방식이식이며, 다음과 같은 절차로 이루어짐
 - 먼저, 최저임금위원회에서 표본사업체명부를 작성하고, 지방고용노동관서 근로감독관이 명부를 보완하여 활용함
 - 다음으로, 설문지를 조사대상 사업체에 송부하고, 사업체에서 설문지를 미리 작성하도록 함
 - 마지막으로, 채용된 임시 조사원이 조사대상 사업체를 방문하여 설문지 내용을 검토, 보완한 뒤에 회수함
- 따라서 조사체계는 다음과 같음
 - 임시 조사원 → 지방고용노동관서 → 최저임금위원회

나. 조사시점·실시기간

- 조사시점
 - 2019년 11월 15일
- 조사실시기간은 조사시점인 2019년 11월 15일부터 15일간임
- 실제 조사기준시점은 2019년 11월 15일 기준임

2) 본 조사의 전체 표본은 사업체 2,967개와 근로자 6,546명이지만 이 중 저임금(2019년 최저임금액 8,350원의 1.5배인 12,525원 이하)이 아닌 근로자 866명과 저임금 근로자를 포함하지 않는 348개 사업체는 분석에서 제외하였음. 이에 따라 분석은 5,680명의 근로자와 이들을 고용하고 있는 2,619개 사업체를 대상으로 함.

3) 조사표 기입을 누가 하느냐에 따라 조사방법은 자계식과 타계식으로 구분되는데, 자계식은 응답자가 스스로 기입하는 반면, 타계식 면접조사는 조사원이 기입하는 방법을 말함.

4. 자료분석

가. 자료수집 결과

○ 실제 분석에 사용된 사업체는 2,619개로, 근로자는 5,680명이고 이를 산업대분류와 사업체 규모에 따라 분류한 결과는 다음과 같음

- <표 2-2>는 최종적으로 분석에 이용된 저임금 근로자를 고용하고 있는 사업체의 분포를 나타내고 있고, <표 2-3>은 최종적으로 분석에 이용한 저임금 근로자의 분포를 보여주고 있음

<표 2-2> 최종 조사된 분석 가능 저임금 근로자 고용 사업체 수

(단위 : 개수, %)

산업대분류	사업체 규모 (상용근로자수 기준)						
	0인	1~4인	5~9인	10~29인	30~99인	100~299인	합 계
C.제조업	12	182	90	60	32	4	380 (14.5)
G.도매 및 소매업	78	379	102	43	6	2	610 (23.3)
H.운수업	15	25	9	8	4	2	63 (2.4)
I.숙박 및 음식점업	186	373	52	17	2	0	630 (24.1)
L.부동산 및 임대업	13	86	22	16	1	1	139 (5.3)
N.사업시설관리 및 사업지원 서비스업	9	22	10	5	5	3	54 (2.1)
P.교육 서비스업	32	59	18	9	1	1	120 (4.6)
Q.보건업 및 사회복지 서비스업	4	151	73	44	12	2	286 (10.9)
R.예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	42	32	5	5	2	0	86 (3.3)
S.협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	27	178	25	19	2	0	251 (9.6)
합 계	418 (16.0)	1,487 (56.8)	406 (15.5)	226 (8.6)	67 (2.6)	15 (0.6)	2,619 (100)

<표 2-3> 최종 조사된 분석 가능 저임금 근로자 수

(단위 : 명, %)

사업체 규모 (상용근로자수 기준)	0인	1~4인	5~9인	10~29인	30~99인	100~299인	합 계
산업대분류							
C.제조업	16	325	205	206	164	21	937 (16.5)
G.도매 및 소매업	113	588	278	147	45	20	1,191 (21.0)
H.운수업	18	35	13	16	21	19	122 (2.1)
I.숙박 및 음식점업	286	679	136	65	12	0	1,178 (20.7)
L.부동산 및 임대업	19	162	69	63	7	1	321 (5.7)
N.사업시설관리 및 사업지원 서비스업	20	33	30	20	20	22	145 (2.6)
P.교육 서비스업	43	104	49	28	1	7	232 (4.1)
Q.보건업 및 사회복지 서비스업	12	323	230	202	72	15	854 (15.0)
R.예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	54	56	9	15	4	0	138 (2.4)
S.협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	47	361	62	86	6	0	562 (9.9)
합 계	628 (11.1)	2,666 (46.9)	1,081 (19.0)	848 (14.9)	352 (6.2)	105 (1.8)	5,680 (100)

나. 2018년 조사와 2019년 조사의 사업체 분포 비교

○ 조사된 사업체의 분포가 2018년과 약간의 차이를 보이고 있으나, 전체적으로 큰 변화 없음(<표 2-4> 와 <표 2-5> 참조)

- 사업체 규모별 구성을 보면, ‘상용근로자 수 1~4인’의 사업체 비중이 2.46% 감소하였으며, 이와 반대로 ‘상용근로자 수 0인’, ‘상용근로자 수 5~9인’의 사업체 비중은 각각 1.98%, 1.29% 증가하였음.⁴⁾

4) 이는 조사대상인 표본목록 (근로실태조사)에서 상용근로자수 1~4인의 사업체의 수가 부족해서 대신 같은 업종의 타 규모의 사업체를 조사한 결과로 추정됨.

- 업종별 구성을 보면, '교육 서비스업'비중이 약간 증가하였으며, 반대로 '도매 및 소매업'은 약간 감소, 다른 업종은 근소하게 증가하거나 감소하였음

<표 2-4> 사업체 규모별 저임금 근로자 고용 사업체 수 비교(2018, 2019년)

(단위 : 개소, %, %p)

저임금 근로자 고용 사업체 수	2018년		2019년		B-A (%p)
	사업체 수 (개소)	A (%)	사업체 수 (개소)	B (%)	
사업체 규모					
상용근로자 수 0인	357	13.98	418	15.96	1.98
상용근로자 수 1~4인	1,513	59.24	1,487	56.78	-2.46
상용근로자 수 5~9인	363	14.21	406	15.50	1.29
상용근로자 수 10~29인	232	9.08	226	8.63	-0.45
상용근로자 수 30~99인	73	2.86	67	2.56	-0.30
상용근로자 수 100~299인	16	0.63	15	0.57	-0.06
전체	2,554	100	2,619	100	0.00

<표 2-5> 업종별 저임금 근로자 고용 사업체 수 비교(2018년, 2019년)

(단위 : 개소, %, %p)

저임금 근로자 고용 사업체 수	2018년		2019년		B-A (%p)
	사업체 수 (개소)	A (%)	사업체 수 (개소)	B (%)	
산업대분류					
C.제조업	385	15.07	380	14.51	-0.56
G.도매 및 소매업	622	24.35	610	23.29	-1.06
H.운수업	47	1.84	63	2.41	0.57
I.숙박 및 음식점업	620	24.28	630	24.05	-0.23
L.부동산 및 임대업	125	4.89	139	5.31	0.42
N.사업시설관리 및 사업지원 서비스업	61	2.39	54	2.06	-0.33
P.교육 서비스업	93	3.64	120	4.58	0.94
Q.보건업 및 사회복지 서비스업	289	11.32	286	10.92	-0.40
R.예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	71	2.78	86	3.28	0.50
S.협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	241	9.44	251	9.58	0.14
합 계	2,554	100	2,619	100	0.00

○ 저임금 근로자 수를 기준으로 한 구성비는 사업체 수 기준의 구성비와 마찬가지로 2018년과 약간의 차이를 보이고 있으나 전체적으로 큰 변화 없음(<표 2-6> 과 <표 2-7> 참조)

- 사업체 규모별 구성을 보면, ‘상용근로자수 1~4인’, ‘상용근로자수 10~29인’에서 고용하는 저임금 근로자 수는 감소하였으며, 그 외의 사업체 규모에서 고용하는 저임금 근로자 수는 증가함

- 업종별 구성을 보면, ‘협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업’에서 고용하는 저임금 근로자 수는 약간 증가하였으며, 반대로 ‘숙박 및 음식점업’은 약간 감소, 다른 업종은 근소하게 증가하거나 감소하였음

<표 2-6> 사업체 규모별 저임금 근로자 수 비교(2018년, 2019년)

(단위 : 명, %, %p)

사업체 규모 저임금 근로자 고용 근로자 수	2018년		2019년		B-A (%p)
	근로자 수 (명)	비율(A) (%)	근로자 수 (명)	비율(B) (%)	
상용근로자 수 0인	488	9.4	628	11.06	1.66
상용근로자 수 1~4인	2,525	48.64	2,666	46.94	-1.70
상용근로자 수 5~9인	949	18.28	1,081	19.03	0.75
상용근로자 수 10~29인	820	15.8	848	14.93	-0.87
상용근로자 수 30~99인	319	6.15	352	6.20	0.05
상용근로자 수 100~299인	90	1.73	105	1.85	0.12
전체	5,191	100	5,680	100	0.00

<표 2-7> 업종별 저임금 근로자 수 비교(2018년, 2019년)

(단위 : 명, %, %p)

업종대분류 저임금 근로자 고용 근로자 수	2018년		2019년		B-A (%p)
	근로자 수 (명)	비율(A) (%)	근로자 수 (명)	비율(B) (%)	
C.제조업	892	17.18	937	17	-0.68
G.도매 및 소매업	1,047	20.17	1,191	21	0.8
H.운수업	109	2.1	122	2	0.05
I.숙박 및 음식점업	1,126	21.69	1,178	21	-0.95
L.부동산 및 임대업	296	5.7	321	6	-0.05
N.사업시설관리 및 사업지원 서비스업	139	2.68	145	3	-0.13
P.교육 서비스업	187	3.6	232	4	0.48
Q.보건업 및 사회복지 서비스업	798	15.37	854	15	-0.33
R.예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	129	2.49	138	2	-0.06
S.협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	468	9.02	562	10	0.87
전체	5,191	100	5,680	100	0

다. 표본 수의 적정 여부

○ 확보된 사업체 표본 수는 2,619개이고, 근로자 표본 수는 5,680명임

- 비율에 관한 문항

- 응답문항 중 비율에 관한 결과에 대한 95% 신뢰수준 하에서의 최대허용오차는 다음과 같음

	최대허용오차
사업체	1.91%
근로자	1.30%

- 여기서 최대허용오차는 $\pm 1.96 \times \sqrt{\frac{0.5(1-0.5)}{n}}$ 로 구해짐 (n은 표본 수)

- 단, 산업분류별이나 성별 등에 따른 세분화된 응답비율은 응답자 수가 전체 응답자 수보다 줄어들므로 이 경우의 최대허용오차는 위의 오차보다 커지게 됨

- 수치에 관한 문항

- 응답문항 중 수치에 관한 문항은 표본평균으로 자료를 요약할 수 있고, 표본평균의 오차는 평균의 표준오차로 나타냄
- 이러한 표본평균의 정확도는 평균값에 대비한 표준오차인 상대표준오차로 비교하는데 이 때 상대표준오차는 다음과 같이 정의됨

$$\text{상대표준오차} = \frac{\text{평균의 표준오차}}{\text{평균}}$$

- 본 설문 문항 중 상대표준오차를 계산할 수 있는 주요 문항에 대한 상대표준오차는 다음과 같음

문항	변수	상대표준오차
부가	시간당임금(전체 단위)	0.0021% (5,680명 기준)
부가	근로시간(월 단위만)	0.0034% (4,789명 기준)
부가	임금(월 단위만)	0.0037% (4,789명 기준)

- 따라서 주요 문항들에 대한 상대표준오차는 1% 이내의 오차를 보이고 있어 표본 수는 충분하다고 할 수 있음

5. 유의사항

- 사업체 규모 범주는 상용근로자 수 '0인', '1~4인', '5~9인', '10~29인', '30~99인', '100~299인'으로 분류되었으며, 이는 2018년 「고용형태별 근로실태조사」 조사 당시의 사업체 규모를 기준으로 한 것임
- 조사항목별로 결측치(missing value)가 있는 표본은 제외하여 계산하였음
 - 따라서 사업체 수, 근로자 수 전체에서 응답 결과별로 약간의 차이가 나타남
- 사업주 대상 설문지에 대해서 사업주가 직접 응답한 비율은 66.06%이고, 대리응답은 33.10%임
 - 사업주 응답 여부에 대한 결측치는 22건으로 응답 사업주 전체의 0.84%임

응답자 구분	빈도(비율)
사업주	1,730(66.06)
대리응답	867(33.10)
결측치	22(0.84)
전체	2,619(100)

- 2019년 조사에서 설문 내용이 일부 추가되었으며, 선택지 내용에서도 일부 수정이 있었음에 유의
 - 추가·수정된 설문지 내용에 대해서는 <표 2-8>과 <표 2-9>를 참조

<표 2-8> 사업주 대상 설문지 내용 구성

범주	설문 내용	설문 번호	변경
사업체 특성 (경영 사정, 고용 변동)	경영 사정	1-1	변경 ¹⁾
	근로자 구성	2	변경 ¹⁾
최저임금근로자 구성	최저임금근로자 수	3	변경 ¹⁾
	최저임금 지급 이유	6	변경 ¹⁾
	최저임금과 근로자 생산성	7	변경 ¹⁾
최저임금 인상 영향	경영 성과(순이익, 제품·서비스 가격, 인건비 변동, 신규채용 변동, 근로시간 변동, 임금산정 방식 변동)	5(5-1~5-6)	변경 ¹⁾
	근로자 임금	3-1(3-1-1 ~ 3-1-3)	변경 ¹⁾
	고용에 미친 영향	4	변경 ¹⁾
최저임금 결정·준수·정착	최저임금 결정에 대한 의견	8	
	최저임금 인상에 대한 의견	9~11	
	최저임금 준수·정착	13	
기타	현물급여 지급	12(12-1)	
	부가 설문지	-	변경 ²⁾³⁾

주 : 1) 응답자의 쉬운 이해를 위해 문구수정

2) 최저임금 산입 임금뿐만 아니라 통상임금으로 대체 가능 (동 조사를 위해 사업장 내 전체 근로자의 최저임금 산입범위에 포함되는 임금을 산정하는 것에 대한 어려움을 감안)

3) 최저임금 산입범위 개정에 맞춰 수정

<표 2-9> 근로자 대상 설문지 내용 구성

범주	설문 내용	설문 번호	변경
근로자 특성	성	1	
	연령대	2	
	학력	3	
	가구 구성	6	변경 ¹⁾
	가구원 중 소득을 목적으로 일하는 가구원 수	6-1	변경 ¹⁾
	가구 총 소득	7	변경 ¹⁾
	가구 총 지출	8	변경 ¹⁾
	본인 근로소득의 가구 내 중요도	9	변경 ¹⁾
현재의 일자리 특성	근속년수	4	
	사회보험 가입 여부	5	
	고용형태(계약기간)	10	
	업무	11	
최저임금 인상 영향	최저임금 인상 영향	12	
최저임금 결정·준수·정착	최저임금 결정에 대한 의견	13	
	최저임금 인상에 대한 의견	14-16	변경 ¹⁾
	최저임금 준수·정착	17-18	변경 ¹⁾

주 : 1) 응답자의 쉬운 이해를 위해 문구수정

Ⅲ. 사업주 대상 설문조사 결과

1. 응답 사업체 특성과 사업체 경영 사정

가. 사업체 규모별·업종별 특성

- 설문에 응답한 사업체를 사업체 규모별로 살펴보면, 구성비가 가장 높은 사업체 규모는 ‘상용근로자 수 1~4인’사업체 (전체 응답 사업체의 56.78%)
 - 이어서 ‘상용근로자 수 0인’사업체가 15.96%로 두 번째, ‘상용근로자 수 5~9인’사업체가 15.50%로 세 번째임(<표 3-1a> 참조)
 - 응답 사업체의 업종별 구성비는 ‘숙박 및 음식점업’ (24.05%), ‘도매 및 소매업’ (23.29%), ‘제조업’ (14.51%)의 순을 보임(<표 3-1b> 참조)
- 매출액 대비 인건비의 비중은 2019년도 추정치가 29.85%로 2018년의 27.72%에 비해 2.13% 포인트 증가할 것으로 예상되었음(<표 3-1a> 참조)
 - 2019년 매출액 대비 인건비 비중 추정치가 높은 사업체는 사업체 규모별로 ‘상용근로자 수 100~299인’ (43.25%), ‘상용근로자 수 30~99인’ (34.55%), ‘상용근로자 수 10~29인’ (33.68%) 순이며, 업종별로는 ‘보건업 및 사회복지 서비스업’ (51.17%), ‘사업시설관리 및 사업지원 서비스업’ (45.53%), ‘교육 서비스업’ (45.36%) 순임

<표 3-1a> 응답 사업체 구성(사업체 규모별)

(단위 : 개소, %, %p)

응답사업체 사업체 규모	빈도 (백분율)	2018년 인건비/매출액 평균(A) (%)	2019년 인건비/매출액 추정치(B) (%)	B-A (%p)
상용근로자 수 0인	418 (15.96)	24.10	26.44	2.34
상용근로자 수 1~4인	1,487 (56.78)	27.39	29.35	1.96
상용근로자 수 5~9인	406 (15.50)	29.14	31.77	2.63
상용근로자 수 10~29인	226 (8.63)	31.33	33.68	2.35
상용근로자 수 30~99인	67 (2.56)	33.41	34.55	1.14
상용근로자 수 100~299인	15 (0.57)	40.20	43.25	3.06
전체	2,619 (100)	27.72	29.85	2.13

<표 3-1b> 응답 사업체 구성(업종별)

(단위 : 개소, %, %p)

응답사업체 산업대분류	빈도 (백분율)	2018년 인건비/매출액 평균(A) (%)	2019년 인건비/매출액 추정치(B) (%)	B-A (%p)
C.제조업	380 (14.51)	23.00	25.37	2.37
G.도매 및 소매업	610 (23.29)	13.98	15.56	1.57
H.운수업	63 (2.41)	32.71	33.10	0.39
I.숙박 및 음식점업	630 (24.05)	25.31	27.42	2.11
L.부동산 및 임대업	139 (5.31)	33.05	34.52	1.47
N.사업시설관리 및 사업지원 서비스업	54 (2.06)	42.80	45.53	2.73
P.교육 서비스업	120 (4.58)	42.87	45.36	2.50
Q.보건업 및 사회복지 서비스업	286 (10.92)	48.84	51.17	2.33
R.예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	86 (3.28)	28.34	31.38	3.04
S.협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	251 (9.58)	39.93	42.73	2.80
전체	2,619 (100)	27.72	29.85	2.13

○ 사업체의 노조 유무를 살펴보면 노조가 ‘있음’이라고 응답한 사업체의 비율은 2.05%, ‘없음’이라고 응답한 비율은 97.95% (<표 3-2a> ~ <표 3-2b> 참조)

- ‘사업체 규모별’로 보면 사업체 규모가 커질수록 노조가 있는 경향이 있음 (<표 3-2a> 참조)

- ‘상용근로자 수 100~299인’사업체의 경우 57.14%, ‘상용근로자 수 30~99인’사업체의 경우 14.93%임
- ‘상용근로자 수 10~29인’사업체의 경우 3.11%, 그 이하 규모에서는 1% 정도임

<표 3-2a> 사업체 노조 유무(사업체 규모별)

(단위 : 개소, %)

사업체 규모	노조 유무		전체
	있음	없음	
상용근로자 수 0인	5 (1.30)	380 (98.70)	385 (100)
상용근로자 수 1~4인	17 (1.21)	1,392 (98.79)	1,409 (100)
상용근로자 수 5~9인	4 (1.03)	386 (98.97)	390 (100)
상용근로자 수 10~29인	7 (3.11)	218 (96.89)	225 (100)
상용근로자 수 30~99인	10 (14.93)	57 (85.07)	67 (100)
상용근로자 수 100~299인	8 (57.14)	6 (42.86)	14 (100)
전체	51 (2.05)	2,439 (97.95)	2,490 (100)

주 : 결측치 제외

- ‘업종별’로 보면 ‘운수업’에서 노조가 ‘있음’이라는 응답의 비율이 14.75%로 가장 많았으며 그 뒤로 ‘사업시설관리 및 사업지원 서비스업’이 7.55%로 그 뒤를 이음 (<표 3-2b>참조)

- 그 외의 업종에서는 노조 유무에 대한 응답의 비율에 큰 차이 없음

<표 3-2b> 사업체 노조 유무(업종별)

(단위 : 개소, %)

산업대분류	노조 유무		전체
	있음	없음	
C.제조업	4 (1.08)	367 (98.92)	371 (100)
G.도매 및 소매업	11 (1.89)	570 (98.11)	581 (100)
H.운수업	9 (14.75)	52 (85.25)	61 (100)
I.숙박 및 음식점업	13 (2.21)	576 (97.79)	589 (100)
L.부동산 및 임대업	1 (0.76)	130 (99.24)	131 (100)
N.사업시설관리 및 사업지원 서비스업	4 (7.55)	49 (92.45)	53 (100)
P.교육 서비스업	2 (1.75)	112 (98.25)	114 (100)
Q.보건업 및 사회복지 서비스업	3 (1.09)	271 (98.91)	274 (100)
R.예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	1 (1.27)	78 (98.73)	79 (100)
S.협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	3 (1.27)	234 (98.73)	237 (100)
전체	51 (2.05)	2,439 (97.95)	2,490 (100)

주 : 결측치 제외

나. 사업체 경영사정

1) 경영사정

○ 2018년도 대비 2019년도의 경영사정 변화를 보면, 응답 사업체(2,587개소) 가운데 ‘경영사정이 나빠졌다’고 응답한 사업체가 62.89%로 절반을 넘어서며, 반대로 ‘경영사정이 좋아졌다’고 응답한 사업체의 비율은 5.03%였음(<표 3-3a>와 <표 3-3b> 참조)

- 사업체 규모별 특성으로는 ‘상용근로자 수 100~299인’사업체를 제외하고는 상용근로자 수가 적은 사업체일수록 경영사정이 나빠졌다고 응답한 사업체의 비율이 올라가는 양상을 보임

- 경영사정이 나빠졌다고 응답한 비율이 가장 높은 업종은 ‘도매 및 소매업’(69.19%)이었으며, ‘숙박 및 음식점업’도 69.04%로 높은 편이었음

<표 3-3a> 2018년 대비 경영사정(사업체 규모별)

(단위 : 개소, %)

사업체 규모 \ 2018년 대비 경영사정	좋아졌다	전년과 비슷하다	나빠졌다	전체
상용근로자 수 0인	13 (3.16)	92 (22.38)	306 (74.45)	411 (100)
상용근로자 수 1~4인	70 (4.77)	477 (32.47)	922 (62.76)	1,469 (100)
상용근로자 수 5~9인	20 (4.98)	142 (35.32)	240 (59.70)	402 (100)
상용근로자 수 10~29인	20 (8.89)	89 (39.56)	116 (51.56)	225 (100)
상용근로자 수 30~99인	6 (8.96)	27 (40.30)	34 (50.75)	67 (100)
상용근로자 수 100~299인	1 (7.69)	3 (23.08)	9 (69.23)	13 (100)
전체	130 (5.03)	830 (32.08)	1,627 (62.89)	2,587 (100)
전체(2018)	112 (4.47)	793 (31.66)	1,600 (63.87)	2,505 (100)

주 : 결측치 제외

<표 3-3b> 2018년 대비 경영사정(업종별)

(단위 : 개소, %)

2018년 대비 경영사정 산업대분류	좋아졌다	전년과 비슷하다	나빠졌다	전체
C.제조업	19 (5.01)	116 (30.61)	244 (64.38)	379 (100)
G.도매 및 소매업	25 (4.12)	162 (26.69)	420 (69.19)	607 (100)
H.운수업	2 (3.33)	26 (43.33)	32 (53.33)	60 (100)
I.숙박 및 음식점업	24 (3.89)	167 (27.07)	426 (69.04)	617 (100)
L.부동산 및 임대업	6 (4.41)	76 (55.88)	54 (39.71)	136 (100)
N.사업시설관리 및 사업지원 서비스업	3 (5.66)	20 (37.74)	30 (56.60)	53 (100)
P.교육 서비스업	6 (5.08)	47 (39.83)	65 (55.08)	118 (100)
Q.보건업 및 사회복지 서비스업	27 (9.54)	103 (36.40)	153 (54.06)	283 (100)
R.예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	2 (2.35)	25 (29.41)	58 (68.24)	85 (100)
S.협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	16 (6.43)	88 (35.34)	145 (58.23)	249 (100)
전체	130 (5.03)	830 (32.08)	1,627 (62.89)	2,587 (100)
전체(2018)	112 (4.47)	793 (31.66)	1,600 (63.87)	2,505 (100)

주 : 결측치 제외

2) 경영 사정 변화 사유

○ 2018년 대비 2019년도 경영사정에 대한 질문에서 전체 응답 사업체 (2,587개소) 중 ‘좋아졌다’고 대답한 사업체가 130개소(5.03%)였으며(<표 3-3b>참조), 그 사유는 ‘제품, 서비스에 대한 수요 증가’라는 응답이 70.87%로 가장 높았음 (<표 3-4a> 참조)

- 사업체 규모별로 보면, ‘사업체 규모 100~299인’의 모든 기업은 손익의 호전 사유를 ‘제품, 서비스에 대한 수요 증가’라고 응답하여 가장 높았으며, ‘사업체 규모 0인’의 경우 61.54%만 그렇게 응답하였음 (단, 표본 수가 작아 통계적 유의성이 낮은 점에 유의)

- 업종별로 보면, 경영사정의 호전 사유를 ‘제품, 서비스에 대한 수요 증가’로 응답한 비율이 가장 높은 업종은 ‘운수업’, ‘예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업’, ‘교육 서비스업’(100%)이었음 (단, 표본 수가 작아 통계적 유의성이 낮은 점에 유의) (<표 3-4b> 참조)

<표 3-4a> 2018년 대비 경영사정 호전 사유(사업체 규모별)

(단위 : 개소, %)

2018년 대비 경영사정 호전 사유 사업체 규모	제품·서비스에 대한 수요 증가	원자재 가격 하락	인건비 감소	임차료 감소	기타	전체 ²⁾
상용근로자 수 0인	8 (61.54)	0 (0.00)	2 (15.38)	0 (0.00)	4 (30.77)	13 (100)
상용근로자 수 1~4인	49 (71.01)	2 (2.90)	0 (0.00)	1 (1.45)	26 (37.68)	69 (100)
상용근로자 수 5~9인	12 (63.16)	1 (5.26)	1 (5.26)	2 (10.53)	10 (52.63)	19 (100)
상용근로자 수 10~29인	16 (84.21)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4 (21.05)	19 (100)
상용근로자 수 30~99인	4 (66.67)	1 (16.67)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (16.67)	6 (100)
상용근로자 수 100~299인	1 (100)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (100)
전체	90 (70.87)	4 (3.15)	3 (2.36)	3 (2.36)	45 (35.43)	127 (100)
전체(2018)	85 (78.70)	4 (3.70)	5 (4.63)	2 (1.85)	24 (22.22)	108 (100)

주 : 1) 결측치 제외

2) 복수응답. 괄호 안의 비율은 응답을 한 사업체 전체에 대한 비율임

<표 3-4b> 2018년 대비 경영사정 호전 사유(업종별)

(단위 : 개소, %)

2018년 대비 경영사정 호전 사유 산업대분류	제품·서비스에 대한 수요 증가	원자재 가격 하락	인건비 감소	임차료 감소	기타	전체 ²⁾
C.제조업	15 (78.95)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (5.26)	6 (31.58)	19 (100)
G.도매 및 소매업	18 (81.82)	1 (4.55)	0 (0.00)	0 (0.00)	5 (22.73)	22 (100)
H.운수업	2 (100)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	2 (100)
I.숙박 및 음식점업	17 (70.83)	1 (4.17)	2 (8.33)	0 (0.00)	8 (33.33)	24 (100)
L.부동산 및 임대업	4 (66.67)	1 (16.67)	0 (0.00)	0 (0.00)	2 (33.33)	6 (100)
N.사업시설관리 및 사업지원 서비스업	1 (33.33)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	2 (66.67)	3 (100)
P.교육 서비스업	6 (100)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	2 (33.33)	6 (100)
Q.보건업 및 사회복지 서비스업	13 (48.15)	1 (3.70)	1 (3.70)	2 (7.41)	14 (51.85)	27 (100)
R.예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	2 (100)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (50.00)	2 (100)
S.협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	12 (75.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	5 (31.25)	16 (100)
전체	90 (70.87)	4 (3.15)	3 (2.36)	3 (2.36)	45 (35.43)	127 (100)
전체(2018)	85 (78.70)	4 (3.70)	5 (4.63)	2 (1.85)	24 (22.22)	108 (100)

주 : 1) 결측치 제외

2) 복수응답. 괄호 안의 비율은 응답을 한 사업체 전체에 대한 비율임

○ 2018년 대비 2019년도 경영사정에 대한 질문에서 전체 응답 사업체(2,587개소) 중 ‘나빠졌다’고 대답한 사업체가 63.87%(1,600개소)이었으며, 그 사유로는 ‘인건비 상승’이 59.13%로 가장 높았고, ‘제품·서비스에 대한 수요 감소’가 45.90%로 그 다음으로 높았음(<표 3-5a> 참조)

- 사업체 규모별로 보면, 상용근로자 수가 적은 사업체일수록 경영사정 악화 사유를 ‘임차료 상승’이라고 응답한 사업체의 비율이 올라가는 양상을 보임

- 업종별로 보면, 경영사정 악화 사유로 ‘인건비 상승’이라고 응답한 비율이 가장 높은 업종은 ‘숙박 및 음식점업’(72.99%)이었음(<표 3-5b> 참조)

<표 3-5a> 2018년 대비 경영사정 악화 사유(사업체 규모별)

(단위 : 개소, %)

2018년 대비 경영사정 악화 사유	제품· 서비스에 대한 수요 감소	원자재 가격 상승	인건비 상승	임차료 상승	기타	전체 ²⁾
사업체 규모						
상용근로자 수 0인	118 (39.07)	101 (33.44)	199 (65.89)	42 (13.91)	37 (12.25)	302 (100)
상용근로자 수 1~4인	432 (47.42)	260 (28.54)	511 (56.09)	65 (7.14)	154 (16.90)	911 (100)
상용근로자 수 5~9인	112 (46.86)	71 (29.71)	142 (59.41)	13 (5.44)	40 (16.74)	239 (100)
상용근로자 수 10~29인	57 (49.57)	33 (28.70)	69 (60.00)	4 (3.48)	19 (16.52)	115 (100)
상용근로자 수 30~99인	15 (44.12)	5 (14.71)	24 (70.59)	1 (2.94)	5 (14.71)	34 (100)
상용근로자 수 100~299인	5 (55.56)	2 (22.22)	7 (77.78)	0 (0.00)	1 (11.11)	9 (100)
전체	739 (45.90)	472 (29.32)	952 (59.13)	125 (7.76)	256 (15.90)	1,610 (100)
전체(2018)	646 (42.08)	488 (31.79)	984 (64.10)	123 (8.01)	222 (14.46)	1,535 (100)

주 : 1) 결측치 제외

2) 복수응답. 괄호 안의 비율은 응답을 한 사업체 전체에 대한 비율임

<표 3-5b> 2018년 대비 경영사정 악화 사유(업종별)

(단위 : 개소, %)

2018년 대비 경영사정 악화 사유 산업대분류	제품·서비스에 대한 수요 감소	원자재 가격 상승	인건비 상승	임차료 상승	기타	전체 ²⁾
C.제조업	135 (55.79)	91 (37.60)	114 (47.11)	6 (2.48)	33 (13.64)	242 (100)
G.도매 및 소매업	213 (50.84)	105 (25.06)	212 (50.60)	30 (7.16)	78 (18.62)	419 (100)
H.운수업	15 (46.88)	7 (21.88)	19 (59.38)	5 (15.63)	3 (9.38)	32 (100)
I.숙박 및 음식점업	155 (36.73)	201 (47.63)	308 (72.99)	31 (7.35)	38 (9.00)	422 (100)
L.부동산 및 임대업	21 (40.38)	6 (11.54)	28 (53.85)	4 (7.69)	13 (25.00)	52 (100)
N.사업시설관리 및 사업지원 서비스업	13 (46.43)	3 (10.71)	17 (60.71)	1 (3.57)	9 (32.14)	28 (100)
P.교육 서비스업	34 (52.31)	10 (15.38)	30 (46.15)	10 (15.38)	14 (21.54)	65 (100)
Q.보건업 및 사회복지 서비스업	60 (40.00)	16 (10.67)	105 (70.00)	7 (4.67)	33 (22.00)	150 (100)
R.예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	27 (47.37)	4 (7.02)	39 (68.42)	15 (26.32)	12 (21.05)	57 (100)
S.협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	66 (46.15)	29 (20.28)	80 (55.94)	16 (11.19)	23 (16.08)	143 (100)
전체	739 (45.90)	472 (29.32)	952 (59.13)	125 (7.76)	256 (15.90)	1,610 (100)
전체(2018)	646 (42.08)	488 (31.79)	984 (64.10)	123 (8.01)	222 (14.46)	1,535 (100)

주 : 1) 결측치 제외

2) 복수응답. 괄호 안의 비율은 응답을 한 사업체 전체에 대한 비율임

2. 고용 현황

가. 근로자 수

○ 응답 사업체 2,619개소의 평균근로자 수는 8.15명이었음(<표 3-6a> ~ <표 3-6c> 참조)

※ 2018년의 조사 대상 사업체와 비교했을 때, 2019년 조사 대상 사업체의 평균 근로자 수가 0.56명 정도 감소한 것으로 나타났으며, 남성근로자는 0.29명 감소하였고, 여성 근로자는 0.27명 감소한 것으로 나타남

- 성별, 고용형태별 평균 근로자 수를 보면, 정규직 근로자의 경우 여성의 비율(50.75%)이 남성의 비율(49.25%)보다 조금 높고, 비정규직 근로자의 경우는 여성의 비율(66.97%)이 남성의 비율(33.03%)보다 크게 높음

- 성별·규모별 평균 근로자 수를 보면, '상용근로자 수 30인 미만'의 사업체에서는 여성의 비율이 높고 '30인 이상의 사업체'에서는 남성의 비율이 높음

- 성별, 업종별 평균 근로자 수를 보면, 남성 근로자의 경우 '운수업'(86.42%), '제조업'(69.82%), '부동산 및 임대업'(65.86%)의 순임. 여성 근로자의 경우 '보건 및 사회복지사업'(88.18%), '협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업'(75.25%), '교육 서비스업'(69.33%)의 순임

<표 3-6a> 사업체 평균 근로자 수(성별·고용형태별)

(단위 : 명, %)

고용형태 / 성별	남성		여성		전체	
	명	%	명	%	명	%
정규직	2.94	49.25	3.03	50.75	5.97	100
비정규직	0.72	33.03	1.46	66.97	2.18	100
전체	3.66	44.91	4.49	55.09	8.15	100
전체(2018)	3.95	45.29	4.76	54.69	8.71	100

주 : 타 업체에서 파견된 근로자는 제외되었음

<표 3-6b> 사업체 평균 근로자 수(성별·규모별)

(단위 : 명, %)

사업체 규모	사업체 평균 근로자		남 자		여 자		전체	
	명	%	명	%	명	%	명	%
상용근로자 수 0인	0.78	29.09	1.91	70.91	2.70	100		
상용근로자 수 1~4인	1.55	34.87	2.90	65.13	4.45	100		
상용근로자 수 5~9인	3.82	46.49	4.40	53.51	8.22	100		
상용근로자 수 10~29인	9.34	46.68	10.67	53.32	20.01	100		
상용근로자 수 30~99인	35.11	58.01	25.41	41.99	60.52	100		
상용근로자 수 100~299인	79.17	55.82	62.67	44.18	141.83	100		
전체	3.66	44.91	4.49	55.09	8.15	100		
전체(2018)	3.95	45.29	4.76	54.69	8.71	100		

주 : 타 업체에서 파견된 근로자는 제외되었음

<표 3-6c> 사업체 평균 근로자 수(성별·업종별)

(단위 : 명, %)

산업대분류	사업체 평균 성별 근로자		남 자		여 자		전체	
	명	%	명	%	명	%	명	%
C.제 조 업	8.47	69.82	3.66	30.18	12.13	100		
G.도매 및 소매업	2.81	44.00	3.57	56.00	6.38	100		
H.운수업	14.98	86.42	2.35	13.58	17.34	100		
I.숙박 및 음식점업	1.49	32.34	3.11	67.66	4.60	100		
L.부동산 및 임대업	5.14	65.86	2.67	34.14	7.81	100		
N.사업시설관리 및 사업지원 서비스업	13.62	55.66	10.85	44.34	24.46	100		
P.교육 서비스업	2.05	30.67	4.63	69.33	6.68	100		
Q.보건업 및 사회복지 서비스업	1.31	11.82	9.74	88.18	11.05	100		
R.예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	2.53	50.58	2.48	49.42	5.01	100		
S.협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	2.06	24.75	6.27	75.25	8.34	100		
전체	3.66	44.91	4.49	55.09	8.15	100		
전체(2018)	3.95	45.29	4.76	54.69	8.71	100		

주 : 타 업체에서 파견된 근로자는 제외되었음

3. 임금인상과 최저임금

○ 임금결정에 최저임금이 영향을 미치는 정도를 ‘최저임금 인상액보다 많이 인상’, ‘최저임금 인상액만큼 인상’, ‘최저임금 인상액보다 적게 인상’, ‘인상하지 않음’으로 나누어 조사(<표 3-7>참조)

- 임금수준이 ‘최저임금액 또는 그 이하 근로자’중에서 ‘최저임금 인상액만큼 인상’하였다는 응답이 79.98%, ‘임금을 인상하지 않음’이라고 응답이 9.56%로 나타남

- ‘최저임금액 1배 초과~1.5배 이하 근로자’중에서는 ‘최저임금 인상액만큼 인상’하였다는 응답이 53.67%, ‘최저임금 인상액보다 임금을 많이 인상’하였다는 응답이 23.27%로 나타남

<표 3-7> 최저임금 인상에 의한 임금 인상 정도(임금 수준별)

(단위 : 개소, %)

최저임금 인상에 의한 임금 인상 정도 임금수준					소계 ¹⁾	해당 근로자 없음 ²⁾	전체 ³⁾
	최저임금 인상액보다 많이 인상	최저임금 인상액만큼 인상	최저임금 인상액보다 적게 인상	임금을 인상하지 않음			
최저임금액 또는 이하 근로자	86 (6.97)	987 (79.98)	43 (3.48)	118 (9.56)	1,234 (100)	1,304	2,538
최저임금액 1배 초과 - 1.5배 이하 근로자	418 (23.27)	964 (53.67)	150 (8.35)	264 (14.70)	1,796 (100)	678	2,474

주 : 1) 소계는 “해당 없음”이라고 표기한 사업주를 제외한 경우이며, 비율은 “해당 없음” 외에 임금 인상 정도를 응답을 한 사업체 전체에 대한 비율임

2) 임금수준이 ‘최저임금액 또는 이하 근로자’ 또는 ‘최저임금액 1배 초과 - 1.5배 이하 근로자’가 없는 사업체의 수

3) 결측치 제외

○ 임금결정에 최저임금이 영향을 미치는 정도를 ‘임금수준’과 ‘사업체 규모별’로 나누어 살펴보면,

- ‘최저임금액 또는 이하 임금의 근로자’의 임금인상 정도는 사업체 규모에 상관없이 ‘최저임금 인상액만큼 인상’이라는 응답이 가장 많음(<표 3-8a> 참조)

- ‘최저임금 인상액만큼 인상’했다는 응답은 ‘상용근로자 수 1~4인’사업체가 77.04%로 가장 낮았으며, ‘상용근로자 수 100~299인’사업체는 100%로 가장 높았음

<표 3-8a> 임금결정에 대한 최저임금 영향 정도(최저임금액 또는 이하 근로자의 임금결정, 사업체 규모별)

(단위 : 개소, %)

사업체 규모	최저임금 인상액에 의한 임금 인상 정도				소계 ¹⁾	해당 근로자 없음 ²⁾	전체 ³⁾
	최저임금 인상액 보다 많이 인상	최저임금 인상액 만큼 인상	최저임금 인상액 보다 적게 인상	임금을 인상하지 않음			
상용근로자 수 0인	12 (5.19)	185 (80.09)	5 (2.16)	29 (12.55)	231 (100)	176	407
상용근로자 수 1~4인	50 (7.17)	537 (77.04)	31 (4.45)	79 (11.33)	697 (100)	739	1,436
상용근로자 수 5~9인	13 (7.34)	152 (85.88)	5 (2.82)	7 (3.95)	177 (100)	217	394
상용근로자 수 10~29인	8 (8.79)	78 (85.71)	2 (2.20)	3 (3.30)	91 (100)	129	220
상용근로자 수 30~99인	3 (8.82)	31 (91.18)	0 (0.00)	0 (0.00)	34 (100)	33	67
상용근로자 수 100~299인	0 (0.00)	4 (100)	0 (0.00)	0 (0.00)	4 (100)	10	14
전체	86 (6.97)	987 (79.98)	43 (3.48)	118 (9.56)	1,234 (100)	1,304	2,538
전체(2018)	169 (11.38)	1,059 (71.31)	77 (5.19)	180 (12.12)	1,485 (100)	843	2,328

주 : 1) 소계는 “해당 없음”이라고 표기한 사업주를 제외한 경우이며, 비율은 “해당 없음” 외에 임금 인상 정도를 응답을 한 사업체 전체에 대한 비율임

2) 각 사업체 규모별로 임금수준이 ‘최저임금액 또는 이하 근로자’가 없는 사업체의 수

3) 결측치 제외

- ‘최저임금액 1배 초과 ~ 1.5배 이하 근로자’의 임금인상 정도는 사업체 규모에 상관없이 ‘최저임금 인상액만큼 인상’이라는 응답이 가장 많음(<표 3-8b> 참조)

- ‘최저임금 인상액만큼 인상’했다는 응답은 ‘상용근로자 수 30~99인’ 사업체가 35.59%로 가장 낮았으며, ‘상용근로자 수 5~9인’사업체는 60.13%로 가장 높았음

<표 3-8b> 임금결정에 대한 최저임금 영향 정도(최저임금액의 1배 초과 - 1.5배 이하 근로자, 사업체 규모별)
(단위 : 개소, %)

사업체 규모	최저임금 인상액에 의한 임금 인상 정도				소계 ¹⁾	해당 근로자 없음 ²⁾	전체 ³⁾
	최저임금 인상액보다 많이 인상	최저임금 인상액만큼 인상	최저임금 인상액보다 적게 인상	임금을 인상하지 않음			
상용근로자 수 0인	51 (24.64)	104 (50.24)	14 (6.76)	38 (18.36)	207 (100)	178	385
상용근로자 수 1~4인	245 (24.00)	557 (54.55)	64 (6.27)	155 (15.18)	1,021 (100)	386	1,407
상용근로자 수 5~9인	63 (20.26)	187 (60.13)	26 (8.36)	35 (11.25)	311 (100)	77	388
상용근로자 수 10~29인	43 (23.12)	88 (47.31)	25 (13.44)	30 (16.13)	186 (100)	27	213
상용근로자 수 30~99인	16 (27.12)	21 (35.59)	17 (28.81)	5 (8.47)	59 (100)	8	67
상용근로자 수 100~299인	0 (0.00)	7 (58.33)	4 (33.33)	1 (8.33)	12 (100)	2	14
전체	418 (23.27)	964 (53.67)	150 (8.35)	264 (14.70)	1,796 (100)	678	2,474
전체(2018)	356 (22.03)	733 (45.36)	196 (12.13)	331 (20.48)	1,616 (100)	618	2,234

주 : 1) 소계는 “해당 없음”이라고 표기한 사업주를 제외한 경우이며, 비율은 “해당 없음” 외에 임금 인상 정도를 응답을 한 사업체 전체에 대한 비율임
 2) 각 사업체 규모별로 임금수준이 ‘최저임금액 1배 초과 - 1.5배 이하 근로자’가 없는 사업체의 수
 3) 결측치 제외

- ‘최저임금액 1.5배 초과 근로자’의 임금인상 정도는 ‘상용근로자 수 0인’ 사업체와 ‘상용근로자 수 100~299인’사업체를 제외하고는 ‘임금을 인상하지 않음’이라는 응답이 가장 많음(<표 3-8c>참조)

- ‘임금을 인상하지 않음’이라는 응답은 ‘상용근로자 수 10~29인’사업체가 37.61%로 가장 높았으며, ‘상용근로자수 100~299인’사업체가 16.67%로 가장 낮음
- ‘상용근로자 수 0인’사업체의 경우 ‘임금인상액보다 많이 인상’이라는 응답이 40%로 가장 많음
- ‘상용근로자 수 100~299인’사업체의 경우 ‘임금인상액보다 적게 인상’되었다는 응답이 58.33%로 가장 많음

<표 3-8c> 임금결정에 대한 최저임금 영향 정도(최저임금액의 1.5배 초과 근로자, 사업체 규모별, 2019년)
(단위 : 개소, %)

사업체 규모	최저임금 인상액에 의한 임금 인상 정도				소계 ¹⁾	해당 근로자 없음 ²⁾	전체 ³⁾
	최저임금 인상액보다 많이 인상	최저임금 인상액만큼 인상	최저임금 인상액보다 적게 인상	임금을 인상하지 않음			
상용근로자 수 0인	8 (40.00)	5 (25.00)	2 (10.00)	5 (25.00)	20 (100)	343	363
상용근로자 수 1~4인	52 (23.32)	62 (27.80)	29 (13.00)	80 (35.87)	223 (100)	1,085	1,308
상용근로자 수 5~9인	37 (23.72)	42 (26.92)	25 (16.03)	52 (33.33)	156 (100)	211	367
상용근로자 수 10~29인	14 (11.97)	32 (27.35)	27 (23.08)	44 (37.61)	117 (100)	82	199
상용근로자 수 30~99인	8 (16.00)	9 (18.00)	17 (34.00)	16 (32.00)	50 (100)	17	67
상용근로자 수 100~299인	0 (0.00)	3 (25.00)	7 (58.33)	2 (16.67)	12 (100)	2	14
전체 ⁴⁾	119 (20.59)	153 (26.47)	107 (18.51)	199 (34.43)	578 (100)	1,740	2,318

주 : 1) 소계는 “해당 없음”이라고 표기한 사업주를 제외한 경우이며, 비율은 “해당 없음” 외에 임금 인상 정도를 응답을 한 사업체 전체에 대한 비율임
 2) 각 사업체 규모별로 임금수준이 ‘최저임금액 1.5배 초과 근로자’가 없는 사업체의 수
 3) 결측치 제외
 4) 2018년도와 문항이 상이하여 비교 불가(<표 3-8d> 참고)

- 2018년 최저임금이 '최저임금액 1.5배 초과 근로자'의 임금인상에 미친 영향의 정도를 살펴보면 '상용근로자수 0인'과 '상용근로자수 100~299인' 사업체의 경우를 제외하고 '영향을 주었다'는 응답의 비율이 가장 높았음 (<표 3-8d>참조)

- '상용근로자 수 0인'사업체의 경우 '잘 모르겠다'라는 응답이 36.94%로 가장 많음
- '상용근로자 수 100~299인'사업체의 경우 '영향을 주지 않았다'는 응답이 56.25%로 가장 많음

<표 3-8d> 임금결정에 대한 최저임금 영향 정도(최저임금액의 1.5배 초과 근로자, 사업체규모별, 2018년)
(단위 : 개소, %)

최저임금액의 1.5배 초과 근로자	영향을 주었다	영향을 주지 않았다	잘 모르겠다	전체
사업체규모				
상용근로자수 0인	113(35.99)	85(27.07)	116(36.94)	314(100)
상용근로자수 1~4인	611(43.03)	416(29.30)	393(27.68)	1,420(100)
상용근로자수 5~9인	166(48.12)	107(31.01)	72(20.87)	345(100)
상용근로자수 10~29인	104(45.81)	83(36.56)	40(17.62)	227(100)
상용근로자수 30~99인	46(64.79)	17(23.94)	8(11.27)	71(100)
상용근로자수 100~299인	6(37.50)	9(56.25)	1(6.25)	16(100)
전체	1,046(43.71)	717(29.96)	630(26.33)	2,393(100)

주 : 결측치 제외

○ 임금결정에 최저임금이 영향을 미치는 정도를 '임금수준'과 '업종별'로 나누어 살펴보면,

- '최저임금액 또는 이하 근로자'의 임금인상 정도는 '최저임금 인상액만큼 인상'이라는 응답이 모든 업종에서 75% 이상으로 가장 많음(<표 3-9a>참조)

- '최저임금 인상액만큼 임금을 인상'하였다는 응답의 비율은 '보건업 및 사회복지 서비스업'에서 87.88%로 가장 높았고, 그 다음으로 '교육 서비스업'이 83.02%, '제조업'이 80.49% 순임

- ‘최저임금 인상액보다 많이 인상’했다는 응답은 ‘제조업’에서 9.76%로 가장 높게 나타났고, ‘최저임금 인상액보다 적게 인상’했다는 응답은 ‘부동산 및 임대업’에서 10.39%로 가장 높았음

<표 3-9a> 임금결정에 대한 최저임금 영향 정도(최저임금액 또는 이하 근로자의 임금결정, 업종별)

(단위 : 개소, %)

최저임금 인상에 의한 임금 인상 정도 산업대분류	최저임금 인상액				소계 ¹⁾	해당 근로자 없음 ²⁾	전체 ³⁾
	최저임금 인상액보다 많이 인상	최저임금 인상액만큼 인상	최저임금 인상액보다 적게 인상	임금을 인상하지 않음			
C.제조업	16 (9.76)	132 (80.49)	0 (0.00)	16 (9.76)	164 (100)	212	376
G.도매 및 소매업	14 (5.60)	192 (76.80)	12 (4.80)	32 (12.80)	250 (100)	342	592
H.운수업	2 (9.09)	17 (77.27)	0 (0.00)	3 (13.64)	22 (100)	38	60
I.숙박 및 음식점업	29 (9.03)	255 (79.44)	9 (2.80)	28 (8.72)	321 (100)	281	602
L.부동산 및 임대업	2 (2.60)	59 (76.62)	8 (10.39)	8 (10.39)	77 (100)	61	138
N.사업시설관리 및 사업지원 서비스업	2 (6.90)	23 (79.31)	2 (6.90)	2 (6.90)	29 (100)	21	50
P.교육 서비스업	1 (1.89)	44 (83.02)	1 (1.89)	7 (13.21)	53 (100)	65	118
Q.보건업 및 사회복지 서비스업	14 (8.48)	145 (87.88)	3 (1.82)	3 (1.82)	165 (100)	115	280
R.예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	3 (6.52)	37 (80.43)	0 (0.00)	6 (13.04)	46 (100)	38	84
S.협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	3 (2.80)	83 (77.57)	8 (7.48)	13 (12.15)	107 (100)	131	238
전체	86 (6.97)	987 (79.98)	43 (3.48)	118 (9.56)	1,234 (100)	1,304	2,538
전체(2018)	169 (11.38)	1,059 (71.31)	77 (5.19)	180 (12.12)	1,485 (100)	843	2,328

주 : 1) 소계는 “해당 없음”이라고 표기한 사업주를 제외한 경우이며, 비율은 “해당 없음” 외에 임금 인상 정도를 응답을 한 사업체 전체에 대한 비율임

2) 각 사업체 규모별로 임금수준이 ‘최저임금액 또는 이하 근로자’가 없는 사업체의 수

3) 결측치 제외

– ‘최저임금액 1배 초과~1.5배 이하 근로자’의 임금인상 정도는 ‘최저임금 인상액만큼 인상’이라는 응답이 모든 업종에서 가장 많음(<표 3-9b>참조)

- ‘최저임금 인상액만큼 임금을 인상’하였다는 응답의 비율은 ‘운수업’에서 67.39%로 가장 높았고, 그 다음으로 ‘사업시설관리 및 사업지원 서비스업’이 65.85%, ‘보건업 및 사회복지 서비스업’이 56.11% 순임

- ‘최저임금 인상액보다 많이 인상’했다는 응답은 ‘제조업’에서 26.95%로 가장 높게 나타났고, ‘임금을 인상하지 않음’이라는 응답은 ‘예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업’에서 18.00%로 가장 높았음

<표 3-9b> 임금결정에 대한 최저임금 영향 정도(최저임금액의 1배 초과-1.5배 이하 근로자의 임금결정, 업종별)

(단위 : 개소, %)

최저임금 인상에 의한 임금 인상 정도 산업대분류	최저임금 인상액보다 많이 인상				소계 ¹⁾	해당 근로자 없음 ²⁾	전체 ³⁾
	최저임금 인상액보다 많이 인상	최저임금 인상액만큼 인상	최저임금 인상액보다 적게 인상	임금을 인상하지 않음			
C.제조업	83 (26.95)	143 (46.43)	30 (9.74)	52 (16.88)	308 (100)	64	372
G.도매 및 소매업	102 (23.34)	231 (52.86)	35 (8.01)	69 (15.79)	437 (100)	139	576
H.운수업	6 (13.04)	31 (67.39)	2 (4.35)	7 (15.22)	46 (100)	16	62
I.숙박 및 음식점업	105 (26.25)	220 (55.00)	23 (5.75)	52 (13.00)	400 (100)	198	598
L.부동산 및 임대업	15 (17.65)	46 (54.12)	11 (12.94)	13 (15.29)	85 (100)	44	129
N.사업시설관리 및 사업지원 서비스업	3 (7.32)	27 (65.85)	8 (19.51)	3 (7.32)	41 (100)	9	50
P.교육 서비스업	18 (21.95)	45 (54.88)	6 (7.32)	13 (15.85)	82 (100)	32	114
Q.보건업 및 사회복지 서비스업	39 (21.67)	101 (56.11)	23 (12.78)	17 (9.44)	180 (100)	86	266
R.예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	8 (16.00)	28 (56.00)	5 (10.00)	9 (18.00)	50 (100)	26	76
S.협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	39 (23.35)	92 (55.09)	7 (4.19)	29 (17.37)	167 (100)	64	231
전체	418 (23.27)	964 (53.67)	150 (8.35)	264 (14.70)	1,796 (100)	678	2,474
전체(2018)	356 (22.03)	733 (45.36)	196 (12.13)	331 (20.48)	1,616 (100)	618	2,234

주 : 1) 소계는 “해당 없음”이라고 표기한 사업주를 제외한 경우이며, 비율은 “해당 없음” 외에 임금 인상 정도를 응답을 한 사업체 전체에 대한 비율임
 2) 각 사업체 규모별로 임금수준이 ‘최저임금액 1배 초과 - 1.5배 이하 근로자’가 없는 사업체의 수
 3) 결측치 제외

- ‘최저임금액 1.5배 초과 근로자’의 임금인상 정도는 ‘사업시설관리 및 사업지원 서비스업’과 ‘교육 서비스업’을 제외하고 ‘임금을 인상하지 않음’이라는 응답이 가장 많음(<표 3-9c>참조)

- ‘사업시설관리 및 사업지원 서비스업’에서는 ‘최저임금 인상액보다 적게 인상’이라는 응답이 가장 많았고, ‘교육 서비스업’에서는 ‘최저임금 인상액만큼 임금을 인상’이라는 응답이 많았음
- ‘임금을 인상하지 않음’이라는 응답은 하였다는 응답의 비율은 ‘숙박 및 음식점업’에서 38.60%로 가장 높았고, 그 다음으로 ‘부동산 및 임대업’이 38.46%, ‘제조업’이 35.66% 순임
- ‘최저임금 인상액보다 많이 인상’했다는 응답은 ‘예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업’에서 41.67%로 가장 높게 나타났음

<표 3-9c> 임금결정에 대한 최저임금 영향 정도(최저임금액의 1.5배 초과 근로자, 업종별, 2019년)
(단위 : 개소, %)

최저임금 인상에 의한 임금 인상 정도 산업대분류	최저임금 인상액보다				소계 ¹⁾	해당 근로자 없음 ²⁾	전체 ³⁾
	많이 인상	인상액만큼 임금을 인상	인상액보다 적게 인상	임금을 인상하지 않음			
C.제조업	24 (16.78)	39 (27.27)	29 (20.28)	51 (35.66)	143 (100)	216	359
G.도매 및 소매업	33 (23.57)	31 (22.14)	27 (19.29)	49 (35.00)	140 (100)	397	537
H.운수업	2 (13.33)	5 (33.33)	3 (20.00)	5 (33.33)	15 (100)	43	58
I.숙박 및 음식점업	10 (17.54)	15 (26.32)	10 (17.54)	22 (38.60)	57 (100)	496	553
L.부동산 및 임대업	5 (12.82)	9 (23.08)	10 (25.64)	15 (38.46)	39 (100)	86	125
N.사업시설관리 및 사업지원 서비스업	3 (15.79)	4 (21.05)	7 (36.84)	5 (26.32)	19 (100)	26	45
P.교육 서비스업	6 (20.69)	11 (37.93)	4 (13.79)	8 (27.59)	29 (100)	80	109
Q.보건업 및 사회복지 서비스업	16 (22.54)	19 (26.76)	14 (19.72)	22 (30.99)	71 (100)	178	249
R.예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	5 (41.67)	2 (16.67)	1 (8.33)	4 (33.33)	12 (100)	61	73
S.협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	15 (28.30)	18 (33.96)	2 (3.77)	18 (33.96)	53 (100)	157	210
전체 ⁴⁾	119 (20.59)	153 (26.47)	107 (18.51)	199 (34.43)	578 (100)	1,740	2,318

주 : 1) 소계는 “해당 없음”이라고 표기한 사업주를 제외한 경우이며, 비율은 “해당 없음” 외에 임금 인상 정도를 응답을 한 사업체 전체에 대한 비율임

2) 각 사업체 규모별로 임금수준이 ‘최저임금액 1.5배 초과 근로자’가 없는 사업체의 수

3) 결측치 제외

4) 2018년도와 문항이 상이하여 비교 불가(<표 3-9d> 참고)

- 2018년 최저임금이 '최저임금액 1.5배 초과 근로자'의 임금인상에 미친 영향의 정도를 살펴보면 '운수업'과 '예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업'을 제외하고 '영향을 주었다'는 응답의 비율이 가장 높았음(<표 3-9d>참조)

- '운수업'사업체의 경우 '영향을 주지 않았다'라는 응답이 40.00%로 가장 많음
- '예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업'의 경우 '잘 모르겠다'는 응답이 39.39%로 가장 많음

<표 3-9d> 임금결정에 대한 최저임금 영향 정도(최저임금액의 1.5배 초과 근로자, 업종별, 2018년)
(단위 : 개소, %)

최저임금액의 1.5배 초과 근로자	영향을 주었다	영향을 주지 않았다	잘 모르겠다	전체
산업대분류				
C.제조업	165(45.21)	131(35.89)	69(18.90)	365(100)
G.도매 및 소매업	247(42.51)	169(29.09)	165(28.40)	581(100)
H.운수업	15(33.33)	18(40.00)	12(26.67)	45(100)
I.숙박 및 음식점업	285(49.57)	145(25.22)	145(25.22)	575(100)
L.부동산 및 임대업	47(40.52)	40(34.48)	29(25.00)	116(100)
N.사업시설관리 및 사업지원 서비스업	30(50.00)	16(26.67)	14(23.33)	60(100)
P.교육 서비스업	37(41.57)	25(28.09)	27(30.34)	89(100)
Q.보건업 및 사회복지 서비스업	104(38.81)	80(29.85)	84(31.34)	268(100)
R.예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	24(36.36)	16(24.24)	26(39.39)	66(100)
S.협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	92(40.35)	77(33.77)	59(25.88)	228(100)
전체	1,046(43.71)	717(29.96)	630(26.33)	2,393(100)

주 : 결측치 제외

4. 인상된 최저임금 적용 이후의 변화

○ 최저임금 적용에 따른 고용효과

- 최저임금 적용에 따른 고용효과를 ‘사업체 규모별’로 살펴보면

- 최저임금 인상과 관련하여 ‘고용에 변동이 없었음’이라고 응답한 사업체가 전체 응답 사업체(2,612개소) 중 54.86%로 가장 많았음(<표 3-10a> 참조)
- ‘고용에 변동이 없었음’이라는 응답은 2018년에 비해 0.82% 포인트 감소하였고, ‘최저임금 인상에 따른 부담으로 고용이 감소’했다는 응답은 35.09%로, 2018년과 비교하여 0.9% 포인트 감소하였음
- ‘최저임금 인상에 따른 부담으로 고용이 감소’했다는 응답은 ‘상용근로자 수 0인’사업체에서 45.32%로 가장 높았음

<표 3-10a> 최저임금 적용에 따른 고용 효과(사업체 규모별)

(단위 : 개소, %)

사업체 규모 \ 최저임금 적용에 따른 고용 효과	최저임금 인상에 따른 부담으로 고용이 감소	고용에 변동이 없었음	최저임금과 관계없이 고용이 증가	최저임금과 관계없이 고용이 감소	전체
상용근로자 수 0인	189 (45.32)	193 (46.28)	11 (2.64)	24 (5.76)	417 (100)
상용근로자 수 1~4인	501 (33.74)	836 (56.30)	50 (3.37)	98 (6.60)	1,485 (100)
상용근로자 수 5~9인	118 (29.21)	233 (57.67)	22 (5.45)	31 (7.67)	404 (100)
상용근로자 수 10~29인	65 (28.89)	128 (56.89)	19 (8.44)	13 (5.78)	225 (100)
상용근로자 수 30~99인	14 (20.90)	37 (55.22)	12 (17.91)	4 (5.97)	67 (100)
상용근로자 수 100~299인	6 (42.86)	6 (42.86)	1 (7.14)	1 (7.14)	14 (100)
전체	893 (34.19)	1,433 (54.86)	115 (4.40)	171 (6.55)	2,612 (100)
전체(2018)	886 (35.09)	1,406 (55.68)	118 (4.67)	115 (4.55)	2,525 (100)

주 : 결측치 제외

- 최저임금 적용에 따른 고용효과를 ‘업종별’로 살펴보면

- ‘고용에 변동이 없음’이라는 응답이 ‘부동산 및 임대업’에서 77.54%로 가장 높았으며, ‘최저임금 인상에 따른 부담으로 고용이 감소’하였다는 응답은 ‘숙박 및 음식점업’에서 48.81%로 가장 높았음(<표 3-10b> 참조)

<표 3-10b> 최저임금 적용에 따른 고용 효과(업종별)

(단위 : 개소, %)

산업대분류	최저임금 적용에 따른 고용 효과	최저임금 인상에 따른 부담으로 고용이 감소	고용에 변동이 없었음	최저임금과 관계없이 고용이 증가	최저임금과 관계없이 고용이 감소	전체
C.제조업	111 (29.37)	208 (55.03)	15 (3.97)	44 (11.64)	378 (100)	
G.도매 및 소매업	215 (35.30)	335 (55.01)	17 (2.79)	42 (6.90)	609 (100)	
H.운수업	12 (19.05)	42 (66.67)	4 (6.35)	5 (7.94)	63 (100)	
I.숙박 및 음식점업	307 (48.81)	265 (42.13)	18 (2.86)	39 (6.20)	629 (100)	
L.부동산 및 임대업	26 (18.84)	107 (77.54)	4 (2.90)	1 (0.72)	138 (100)	
N.사업시설관리 및 사업지원 서비스업	14 (25.93)	30 (55.56)	5 (9.26)	5 (9.26)	54 (100)	
P.교육 서비스업	28 (23.33)	80 (66.67)	8 (6.67)	4 (3.33)	120 (100)	
Q.보건업 및 사회복지 서비스업	72 (25.26)	168 (58.95)	28 (9.82)	17 (5.96)	285 (100)	
R.예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	35 (40.70)	43 (50.00)	6 (6.98)	2 (2.33)	86 (100)	
S.협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	73 (29.20)	155 (62.00)	10 (4.00)	12 (4.80)	250 (100)	
전체	893 (34.19)	1,433 (54.86)	115 (4.40)	171 (6.55)	2,612 (100)	
전체(2018)	886 (35.09)	1,406 (55.68)	118 (4.67)	115 (4.55)	2,525 (100)	

주 : 결측치 제외

○ 최저임금 인상에 따른 고용변동과 인건비 변동의 관계를 살펴보면

- 최저임금인상에 따른 인건비 변동여부에 ‘증가하였다’고 대답한 경우, ‘고용에 변동이 없었음’이라는 응답이 47.19%로 가장 많았음
- 최저임금인상에 따른 인건비 변동여부에 ‘감소하였다’라고 응답한 경우, ‘최저임금 인상에 따른 부담으로 고용이 감소’라는 응답이 69.57%로 가장 많았음
- 최저임금인상에 따른 인건비 변동여부에 ‘영향이 없었다’라고 응답한 사업체는 ‘고용에 변동이 없었음’이라고 응답한 비율이 77.15%로 가장 많았음

<표 3-11> 최저임금 인상에 따른 고용변동과 인건비 변동의 관계

(단위 : 개소, %)

최저임금 인상에 따른 고용변동 최저임금 인상에 따른 인건비 변동 여부	최저임금 인상에 따른 부담으로 고용이 감소	고용에 변동이 없었음	최저임금과 관계없이 고용이 증가	최저임금과 관계없이 고용이 감소	전체
증가하였다	713 (41.29)	815 (47.19)	94 (5.44)	105 (6.08)	1,727 (100)
감소하였다	80 (69.57)	25 (21.74)	0 (0.00)	10 (8.70)	115 (100)
영향이 없었다	98 (12.79)	591 (77.15)	21 (2.74)	56 (7.31)	766 (100)
전체	891 (34.16)	1,431 (54.87)	115 (4.41)	171 (6.56)	2,608 (100)

주 : 결측치 제외

5. 최저임금 상승 영향

- 2019년에 적용되었던 최저임금 인상으로 59.75%의 사업체가 순이익(이윤)이 ‘감소’했다고 응답하였으나 순이익(이윤)에 ‘영향 없음’이라고 응답한 사업체가 38.80%인 것으로 나타남(<표 3-12a> 참조)
 - ‘사업체 규모별’로 보면, 순이익이 ‘감소’했다는 응답은 ‘상용근로자 수 100~299인’사업체(71.43%)에서 가장 높게 나타났으며, ‘상용근로자 수 0인’사업체(67.46%)가 그 다음으로 높았음 (응답 사업체 수가 14개임에 유의) (<표 3-12b> 참조)
 - ‘상용근로자 수 100~299인’사업체의 28.57%와 ‘상용근로자 수 30~99인’사업체의 29.85%가 순이익에 ‘영향 없음’이라고 응답하였으나 그 외의 규모에서는 순이익에 ‘영향 없음’이라는 답변이 30% 이상으로 나타났음(<표 3-12b> 참조)
 - 최저임금액 상승의 효과가 제품, 서비스 가격에 ‘영향 없음’이라고 응답한 사업체가 71.72%로, 대체로 영향이 없었던 것으로 나타남
 - 제품, 서비스 가격에 ‘영향 없음’이라는 응답은 ‘상용근로자 수 100~299’사업체(85.71%)와 ‘상용근로자 수 30~99인’사업체(77.78%) 순으로 가장 높게 나타났음
 - 최저임금액 상승의 효과가 인건비 부담의 ‘증가’로 이어졌다고 응답한 사업체가 66.23%로 가장 높았으며, 인건비의 부담에 ‘영향 없음’이라고 응답한 사업체가 29.33% 수준이었음
 - ‘사업체 규모별’로 보면, 근로자 수가 많을수록 인건비 부담의 ‘증가’로 이어졌다고 응답한 비율이 높게 나타났음
 - 최저임금액 상승이 신규채용에 ‘영향 없음’이라고 응답한 사업체는 66.62%였으며, ‘감소’하였다는 응답은 31.05%이었음
 - ‘사업체 규모별’로 보면 ‘상용근로자 수 100~299인’사업체에서 ‘영향 없음’이라는 응답이 71.43%로 가장 높았으며, ‘감소’했다는 응답은 ‘상용근로자 수 0인’사업체에서 40.87%로 가장 높았음
 - 최저임금액 상승으로 인한 근로시간에 ‘영향 없음’이라는 답변은 63.59%였고, 35.22%가 ‘감소’하였다고 응답하였음

- ‘사업체 규모별’로 보면 ‘상용근로자 수 30~99인’사업체에서 ‘영향 없음’이라는 응답이 74.63%로 가장 높았고, ‘감소’했다는 응답의 경우 ‘상용근로자 0인’(47.85%), ‘상용근로자수 10~29인’(34.07%)의 순임
- ‘사업체 규모별’최저임금 상승으로 인한 임금산정방식은 ‘변화 없음’이라는 응답이 80.39% 수준이었음

<표 3-12a> 최저임금 상승 영향(총괄)

(단위 : 개소, %)

항목	최저임금 상승 영향			
	증가	감소	영향없음	전체
순이익(이윤)	38 (1.46)	1,560 (59.75)	1,013 (38.80)	2,611 (100)
제품(서비스) 가격	575 (22.22)	157 (6.07)	1,856 (71.72)	2,588 (100)
인건비	1,730 (66.23)	116 (4.44)	766 (29.33)	2,612 (100)
신규채용	61 (2.34)	810 (31.05)	1,738 (66.62)	2,609 (100)
근로시간	31 (1.19)	920 (35.22)	1,661 (63.59)	2,612 (100)

항목	최저임금 상승 영향			
	변화 없음	수당/상여금을 기본급으로 전환	임금체계 변경	기타
임금산정방식	2,091 (80.39)	313 (12.03)	55 (2.11)	142 (5.46)
				2,601 (100)

주 : 결측치 제외

<표 3-12b> 최저임금 상승 영향(규모별)

(단위 : 개소, %)

최저임금 상승 영향 사업체 규모	순이익(이윤)				제품(서비스) 가격			
	증가	감소	영향없음	전체	증가	감소	영향없음	전체
상용근로자수 0인	9 (2.15)	282 (67.46)	127 (30.38)	418 (100)	99 (23.91)	25 (6.04)	290 (70.05)	414 (100)
상용근로자수 1~4인	22 (1.48)	867 (58.42)	595 (40.09)	1,484 (100)	311 (21.11)	83 (5.63)	1,079 (73.25)	1,473 (100)
상용근로자수 5~9인	3 (0.74)	232 (57.57)	168 (41.69)	403 (100)	105 (26.18)	31 (7.73)	265 (66.08)	401 (100)
상용근로자수 10~29인	4 (1.78)	122 (54.22)	99 (44.00)	225 (100)	47 (21.08)	15 (6.73)	161 (72.20)	223 (100)
상용근로자수 30~99인	0 (0.00)	47 (70.15)	20 (29.85)	67 (100)	12 (19.05)	2 (3.17)	49 (77.78)	63 (100)
상용근로자수 100~299인	0 (0.00)	10 (71.43)	4 (28.57)	14 (100)	1 (7.14)	1 (7.14)	12 (85.71)	14 (100)
전체	38 (1.46)	1,560 (59.75)	1,013 (38.80)	2,611 (100)	575 (22.22)	157 (6.07)	1,856 (71.72)	2,588 (100)
전체(2018)	48 (1.90)	1,557 (61.52)	926 (36.59)	2,531 (100)	574 (22.94)	136 (5.44)	1,792 (71.62)	2,502 (100)

최저임금 상승 영향 사업체 규모	인건비				신규채용			
	증가	감소	영향없음	전체	증가	감소	영향없음	전체
상용근로자수 0인	265 (63.55)	38 (9.11)	114 (27.34)	417 (100)	7 (1.68)	170 (40.87)	239 (57.45)	416 (100)
상용근로자수 1~4인	950 (63.93)	62 (4.17)	474 (31.90)	1,486 (100)	31 (2.09)	447 (30.10)	1,007 (67.81)	1,485 (100)
상용근로자수 5~9인	287 (71.22)	12 (2.98)	104 (25.81)	403 (100)	13 (3.24)	108 (26.93)	280 (69.83)	401 (100)
상용근로자수 10~29인	161 (71.24)	4 (1.77)	61 (26.99)	226 (100)	9 (3.98)	61 (26.99)	156 (69.03)	226 (100)
상용근로자수 30~99인	56 (83.58)	0 (0.00)	11 (16.42)	67 (100)	1 (1.49)	20 (29.85)	46 (68.66)	67 (100)
상용근로자수 100~299인	11 (84.62)	0 (0.00)	2 (15.38)	13 (100)	0 (0.00)	4 (28.57)	10 (71.43)	14 (100)
전체	1,730 (66.23)	116 (4.44)	766 (29.33)	2,612 (100)	61 (2.34)	810 (31.05)	1,738 (66.62)	2,609 (100)
전체(2018)	1,727 (68.23)	85 (3.36)	719 (28.41)	2,531 (100)	67 (2.65)	817 (32.33)	1,643 (65.02)	2,527 (100)

최저임금 상승 영향	근로시간				임금산정 방식				
	증가	감소	영향없음	전체	변화 없음	수당/상여 금을 기본금으 로 전환	임금 체계 변경	기타	전체
사업체 규모									
상용근로자수 0인	2 (0.48)	200 (47.85)	216 (51.67)	418 (100)	331 (79.38)	44 (10.55)	7 (1.68)	35 (8.39)	417 (100)
상용근로자수 1~4인	21 (1.42)	501 (33.78)	961 (64.80)	1,483 (100)	1,213 (82.24)	155 (10.51)	27 (1.83)	80 (5.42)	1,475 (100)
상용근로자수 5~9인	6 (1.49)	121 (29.95)	277 (68.56)	404 (100)	322 (79.90)	51 (12.66)	12 (2.98)	18 (4.47)	403 (100)
상용근로자수 10~29인	1 (0.44)	77 (34.07)	148 (65.49)	226 (100)	172 (76.44)	40 (17.78)	7 (3.11)	6 (2.67)	225 (100)
상용근로자수 30~99인	0 (0.00)	17 (25.37)	50 (74.63)	67 (100)	44 (65.67)	19 (28.36)	2 (2.99)	2 (2.99)	67 (100)
상용근로자수 100~299인	1 (7.14)	4 (28.57)	9 (64.29)	14 (100)	9 (64.29)	4 (28.57)	0 (0.00)	1 (7.14)	14 (100)
전체	31 (1.19)	920 (35.22)	1,661 (63.59)	2,612 (100)	2,091 (80.39)	313 (12.03)	55 (2.11)	142 (5.46)	2,601 (100)
전체(2018)	44 (1.74)	868 (34.27)	1,621 (64.00)	2,533 (100)	1,972 (78.29)	336 (13.34)	72 (2.86)	139 (5.52)	2,519 (100)

주 : 결측치 제외. 항목별로 결측치가 다르므로 전체 응답 수에 차이가 있음

- 업종별로 살펴보면, 순이익(이윤)에 ‘영향 없음’이라고 응답한 업종은 ‘부동산 및 임대업’(63.97%), ‘운수업’(63.49%)의 순임(<표 3-12c> 참조)
 - 순이익이 ‘감소’했다는 응답은 ‘숙박 및 음식점업’에서 가장 높게 나타났으며(76.67%), ‘예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업’이 그 다음으로 높았음(61.63%)
 - 그리고 최저임금액 상승의 효과가 제품, 서비스 가격에 ‘영향 없음’이라고 응답한 사업체가 ‘운수업’에서 95.16%로 가장 높게 나타났으며, ‘예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업’(83.72%), ‘교육 서비스업’(83.19%)의 순임
 - 최저임금액 상승의 효과가 인건비 부담의 ‘증가’로 이어졌다고 응답한 사업체가 ‘숙박 및 음식점업’이 가장 높은 비율(75.68%)로 응답하였고, ‘운수업’이 가장 높은 비율(55.56%)로 인건비 부담에 ‘영향 없음’이라고 응답
 - 최저임금액 상승이 신규채용에 ‘영향이 없다’라고 응답한 사업체는 ‘부동산 및 임대업’에서 91.30%로 가장 높았으며, ‘감소’했다는 응답은 ‘숙박 및 음식점업’에서 가장 높았음(44.43%)
 - 최저임금액 상승이 근로시간에 ‘영향 없음’이라는 답변은 ‘운수업’에서 87.10%로 가장 높았고, ‘숙박 및 음식점업’에서 최저임금 상승으로 근로시간이 ‘감소’하였다는 응답이 50.32%로 가장 높은 비율이었음
 - 임금산정방식은 최저임금 상승에도 대체로 업종과 상관없이 80% 내외가 ‘변화 없음’으로 응답
 - ‘사업시설관리 및 사업지원 서비스업’의 경우 ‘변화 없음’이라는 응답 비율이 가장 낮고(74.07%), ‘수당/상여금을 줄이고 기본급으로의 전환’ 응답은 ‘보건업 및 사회복지 서비스업’에서 가장 높은 비율(16.14%)로 나타남

<표 3-12c> 최저임금 상승 영향(업종별)

(단위 : 개소, %)

최저임금 상승 영향 산업대분류	순이익(이윤)				제품(서비스) 가격			
	증가	감소	영향없음	전체	증가	감소	영향없음	전체
C.제 조 업	4 (1.06)	225 (59.37)	150 (39.58)	379 (100)	47 (12.53)	43 (11.47)	285 (76.00)	375 (100)
G.도매 및 소매업	10 (1.64)	341 (56.09)	257 (42.27)	608 (100)	168 (27.77)	20 (3.31)	417 (68.93)	605 (100)
H.운수업	0 (0.00)	23 (36.51)	40 (63.49)	63 (100)	2 (3.23)	1 (1.61)	59 (95.16)	62 (100)
I.숙박 및 음식점업	10 (1.59)	483 (76.67)	137 (21.75)	630 (100)	205 (32.59)	30 (4.77)	394 (62.64)	629 (100)
L.부동산 및 임대업	6 (4.41)	43 (31.62)	87 (63.97)	136 (100)	16 (11.85)	9 (6.67)	110 (81.48)	135 (100)
N.사업시설관리 및 사 업지원 서비스업	0 (0.00)	33 (61.11)	21 (38.89)	54 (100)	13 (26.00)	3 (6.00)	34 (68.00)	50 (100)
P.교육 서비스업	2 (1.67)	61 (50.83)	57 (47.50)	120 (100)	15 (12.61)	5 (4.20)	99 (83.19)	119 (100)
Q.보건업 및 사회복지 서비스업	5 (1.76)	167 (58.80)	112 (39.44)	284 (100)	52 (18.77)	23 (8.30)	202 (72.92)	277 (100)
R.예술, 스포츠 및 여 가관련 서비스업	0 (0.00)	53 (61.63)	33 (38.37)	86 (100)	8 (9.30)	6 (6.98)	72 (83.72)	86 (100)
S.협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	1 (0.40)	131 (52.19)	119 (47.41)	251 (100)	49 (19.60)	17 (6.80)	184 (73.60)	250 (100)
전체	38 (1.46)	1,560 (59.75)	1,013 (38.80)	2,611 (100)	575 (22.22)	157 (6.07)	1,856 (71.72)	2,588 (100)
전체(2018)	48 (1.90)	1,557 (61.52)	926 (36.59)	2,531 (100)	574 (22.94)	136 (5.44)	1,792 (71.62)	2,502 (100)

최저임금 상승 영향 산업대분류	인건비				신규채용			
	증가	감소	영향없음	전체	증가	감소	영향없음	전체
C.제 조 업	251 (66.23)	18 (4.75)	110 (29.02)	379 (100)	9 (2.38)	108 (28.57)	261 (69.05)	378 (100)
G.도매 및 소매업	372 (61.18)	29 (4.77)	207 (34.05)	608 (100)	10 (1.65)	191 (31.52)	405 (66.83)	606 (100)
H.운수업	26 (41.27)	2 (3.17)	35 (55.56)	63 (100)	0 (0.00)	10 (16.13)	52 (83.87)	62 (100)
I.숙박 및 음식점업	476 (75.68)	32 (5.09)	121 (19.24)	629 (100)	15 (2.39)	279 (44.43)	334 (53.18)	628 (100)
L.부동산 및 임대업	81 (58.70)	7 (5.07)	50 (36.23)	138 (100)	0 (0.00)	12 (8.70)	126 (91.30)	138 (100)
N.사업시설관리 및 사 업지원 서비스업	37 (68.52)	1 (1.85)	16 (29.63)	54 (100)	1 (1.85)	18 (33.33)	35 (64.81)	54 (100)
P.교육 서비스업	71 (59.66)	4 (3.36)	44 (36.97)	119 (100)	3 (2.50)	30 (25.00)	87 (72.50)	120 (100)
Q.보건업 및 사회복지 서비스업	211 (74.04)	10 (3.51)	64 (22.46)	285 (100)	12 (4.20)	69 (24.13)	205 (71.68)	286 (100)
R.예술, 스포츠 및 여 가관련 서비스업	57 (66.28)	6 (6.98)	23 (26.74)	86 (100)	4 (4.65)	28 (32.56)	54 (62.79)	86 (100)
S.협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	148 (58.96)	7 (2.79)	96 (38.25)	251 (100)	7 (2.79)	65 (25.90)	179 (71.31)	251 (100)
전체	1,730 (66.23)	116 (4.44)	766 (29.33)	2,612 (100)	61 (2.34)	810 (31.05)	1,738 (66.62)	2,609 (100)
전체(2018)	1,727 (68.23)	85 (3.36)	719 (28.41)	2,531 (100)	67 (2.65)	817 (32.33)	1,643 (65.02)	2,527 (100)

최저임금 상승 영향	근로시간				임금산정 방식				
	증가	감소	영향없음	전체	변화 없음	수당/상 여금을 기본급 으로 전환	임금 체계 변경	기타	전체
산업대분류									
C.제조업	5 (1.32)	106 (27.97)	268 (70.71)	379 (100)	303 (80.16)	56 (14.81)	8 (2.12)	11 (2.91)	378 (100)
G.도매 및 소매업	7 (1.15)	229 (37.66)	372 (61.18)	608 (100)	501 (82.81)	58 (9.59)	15 (2.48)	31 (5.12)	605 (100)
H.운수업	0 (0.00)	8 (12.90)	54 (87.10)	62 (100)	53 (84.13)	7 (11.11)	0 (0.00)	3 (4.76)	63 (100)
I.숙박 및 음식점업	10 (1.59)	317 (50.32)	303 (48.10)	630 (100)	477 (76.44)	88 (14.10)	11 (1.76)	48 (7.69)	624 (100)
L.부동산 및 임대업	0 (0.00)	39 (28.47)	98 (71.53)	137 (100)	114 (83.21)	13 (9.49)	1 (0.73)	9 (6.57)	137 (100)
N.사업시설관리 및 사 업지원 서비스업	1 (1.85)	21 (38.89)	32 (59.26)	54 (100)	40 (74.07)	7 (12.96)	1 (1.85)	6 (11.11)	54 (100)
P.교육 서비스업	1 (0.84)	30 (25.21)	88 (73.95)	119 (100)	104 (87.39)	8 (6.72)	4 (3.36)	3 (2.52)	119 (100)
Q.보건업 및 사회복지 서비스업	3 (1.05)	69 (24.13)	214 (74.83)	286 (100)	220 (77.19)	46 (16.14)	8 (2.81)	11 (3.86)	285 (100)
R.예술, 스포츠 및 여 가관련 서비스업	2 (2.33)	35 (40.70)	49 (56.98)	86 (100)	69 (80.23)	5 (5.81)	4 (4.65)	8 (9.30)	86 (100)
S.협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	2 (0.80)	66 (26.29)	183 (72.91)	251 (100)	210 (84.00)	25 (10.00)	3 (1.20)	12 (4.80)	250 (100)
전체	31 (1.19)	920 (35.22)	1,661 (63.59)	2,612 (100)	2,091 (80.39)	313 (12.03)	55 (2.11)	142 (5.46)	2,601 (100)
전체(2018)	44 (1.74)	868 (34.27)	1,621 (64.00)	2,533 (100)	1,972 (78.29)	336 (13.34)	72 (2.86)	139 (5.52)	2,519 (100)

주 : 결측치 제외. 항목별로 결측치가 다르므로 전체 응답 수에 차이가 있음

6. 최저임금근로자 고용 상황

○ 최저임금근로자를 1명 이상 고용하고 있는 사업체는 조사 시점 당시 평균적으로 최저임금근로자 4.31명을 고용하고 있는 것으로 나타남(<표 3-13> 참조)

※ 2018년 12월 기준의 최저임금근로자 고용 상황(4.43명)과 비교하였을 때, 평균 0.12명 정도 더 적게 고용하고 있는 것으로 나타나며 최근 3년간 이 수치는 하락세를 보이고 있음

<표 3-13> 최저임금근로자 고용 상황(고용형태별)

(단위 : 명)

고용형태 \ 최저임금근로자 고용 상황	'19.11.15	'18.12말	'17.12말
정규직	2.48	2.66	2.78
비정규직	1.82	1.77	2.69
총 근로자 수 (이중 여성근로자 인원)	4.31 (2.66)	4.43 (2.72)	5.47 (2.74)

주 : 위 표는 각 시점 별로 1명 이상의 최저 임금 노동자를 고용하고 있다고 답한 사업체 수를 기준으로 작성되었음

○ 최저임금근로자 고용상황을 근로자 수 대비 비율을 통해서 살펴보면, 정규직의 경우 근로자 수 대비 비율이 49.19%이었고, 비정규직의 경우 근로자 수 대비 비율이 75.69%인 것으로 나타남(<표 3-14> 참조)

<표 3-14> 최저임금근로자 고용 상황(고용형태별) : 근로자 수 대비 비율

(단위 : %)

고용형태 \ 최저임금근로자 고용 상황	정규직	비정규직	전체 (여자)
근로자 수 대비 비율	49.19	75.69	57.72 (64.43)

주 : 1) 근로자 수 대비 비율 = [최저임금근로자(고용형태별) / 근로자(고용형태별)] × 100

2) 위 표는 1명 이상의 최저 임금 노동자를 고용하고 있다고 답한 사업체 수를 기준으로 작성되었음

3) 2019년 11월 15일 기준

○ 최저임금근로자를 활용하고 있는 이유로는 '기업이 한계상황에서 인건비를 절감할 수밖에 없기 때문에'이거나 '해당 근로자가 맡는 업무가 단순하기

때문에'라는 응답이 각각 47.91%, 45.22%를 차지(<표 3-15a>~(<표 3-15b>참조)

- 2018년 조사 결과와 비교하였을 때, '기업이 한계상황에서 있어 인건비를 절감할 수밖에 없기 때문에'라는 응답의 비율이 0.08% 포인트 증가
- '사업체 규모별'로 살펴보면 '상용근로자 수 0인', '상용근로자 수 30~99인', '상용근로자 수 100~299인'의 사업체에서는 최저임금근로자 활용 이유로 '해당 근로자가 맡는 업무가 단순하기 때문에'라는 응답이 가장 많음
- '상용근로자 수 1~4인', '상용근로자 수 5~9인', '상용근로자 수 100~299인'의 사업체에서는 최저임금근로자 활용 이유로 '해당 근로자가 맡는 업무가 단순하기 때문에'라는 응답이 가장 많음

<표 3-15a> 최저임금근로자 활용 이유(사업체 규모별)

(단위 : 개소, %)

사업체 규모	최저임금근로자 활용 이유	해당 근로자가 맡는 업무가 단순하기 때문에	그러한 임금을 주어도 인력을 구하는데 별다른 문제가 없어서	기업이 한계상황에 있어 인건비를 절감할 수밖에 없기 때문에	고용하는 근로자가 외국인근로자여서	기타	전체
상용근로자 수 0인		125 (50.81)	34 (13.82)	114 (46.34)	1 (0.41)	15 (6.10)	246 (100)
상용근로자 수 1~4인		316 (44.51)	121 (17.04)	332 (46.76)	12 (1.69)	65 (9.15)	710 (100)
상용근로자 수 5~9인		71 (40.80)	30 (17.24)	96 (55.17)	5 (2.87)	16 (9.20)	174 (100)
상용근로자 수 10~29인		41 (42.71)	20 (20.83)	48 (50.00)	3 (3.13)	11 (11.46)	96 (100)
상용근로자 수 30~99인		17 (48.57)	5 (14.29)	14 (40.00)	6 (17.14)	7 (20.00)	35 (100)
상용근로자 수 100~299인		2 (50.00)	2 (50.00)	2 (50.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4 (100)
전체		572 (45.22)	212 (16.76)	606 (47.91)	27 (2.13)	114 (9.01)	1,265 (100)
전체(2018)		598 (47.12)	156 (12.29)	607 (47.83)	29 (2.29)	116 (9.14)	1,269 (100)
전체(2017)		479 (51.01)	77 (8.20)	426 (45.37)	21 (2.24)	106 (11.29)	939 (100)

주 : 1) "해당 없음"이라고 표기한 사업주를 제외한 경우이며, 복수응답. 괄호 안의 비율은 응답을 한 사업체 전체에 대한 비율임
2) 결측치 제외

- 업종별로는 ‘교육 서비스업’에서 ‘기업이 한계상황에 있어 인건비를 절감할 수밖에 없기 때문에’ 최저임금 근로자를 활용한다는 응답이 가장 높았으며(54.90%), ‘사업시설관리 및 사업지원 서비스업’에서 ‘해당 근로자가 맡는 업무가 단순하기 때문에’ 최저임금근로자를 활용한다는 응답이 가장 높은 것으로 나타남(57.58%)(<표 3-15b> 참조)

<표 3-15b> 최저임금근로자 활용 이유(업종별)

(단위 : 개소, %)

산업대분류	최저임금근로자 활용 이유	해당 근로자가 맡는 업무가 단순하기 때문에	그러한 임금을 주어도 인력을 구하는데 별다른 문제가 없어서	기업이 한계상황에 있어 인건비를 절감할 수밖에 없기 때문에	고용하는 근로자가 외국인근로자 이어서	기타	전체
C.제조업		93 (54.71)	25 (14.71)	85 (50.00)	17 (10.00)	13 (7.65)	170 (100)
G.도매 및 소매업		132 (49.07)	38 (14.13)	128 (47.58)	3 (1.12)	21 (7.81)	269 (100)
H.운수업		9 (40.91)	4 (18.18)	9 (40.91)	0 (0.00)	1 (4.55)	22 (100)
I.숙박 및 음식점업		168 (50.30)	45 (13.47)	173 (51.80)	5 (1.50)	13 (3.89)	334 (100)
L.부동산 및 임대업		38 (50.67)	21 (28.00)	26 (34.67)	0 (0.00)	7 (9.33)	75 (100)
N.사업시설관리 및 사업지원 서비스업		19 (57.58)	5 (15.15)	9 (27.27)	0 (0.00)	6 (18.18)	33 (100)
P.교육 서비스업		16 (31.37)	9 (17.65)	28 (54.90)	1 (1.96)	7 (13.73)	51 (100)
Q.보건업 및 사회복지 서비스업		29 (18.47)	35 (22.29)	84 (53.50)	1 (0.64)	27 (17.20)	157 (100)
R.예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업		24 (54.55)	8 (18.18)	18 (40.91)	0 (0.00)	4 (9.09)	44 (100)
S.협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업		44 (40.00)	22 (20.00)	46 (41.82)	0 (0.00)	15 (13.64)	110 (100)
전체		572 (45.22)	212 (16.76)	606 (47.91)	27 (2.13)	114 (9.01)	1,265 (100)

주 : 1) “해당 없음”이라고 표기한 사업주를 제외한 경우이며, 복수응답. 괄호 안의 비율은 응답을 한 사업체 전체에 대한 비율임
 2) 결측치 제외

7. 최저임금 수준 근로자의 생산성

가. 최저임금과 근로자의 생산성

○ 2019년의 최저임금수준을 받는 근로자의 생산성을 살펴보면, 절반 이상의 응답 사업체(53.54%)가 근로자의 생산성이 ‘적정한 수준임’이라고 응답한 가운데 ‘생산성이 낮은 수준’이라고 응답한 비율(21.04%)이 ‘생산성이 높은 수준’이라고 응답한 비율(5.88%)에 비해서 높음(<표 3-16a>와 <표 3-16b> 참조)

※ 2018년 조사 결과와 비교하였을 때, ‘적정한 수준’이라는 의견이 3.50% 포인트 증가하였고, ‘생산성이 낮은 수준’이라는 응답과 ‘생산성이 높은 수준’이라는 응답의 비율이 각각 2.25% 포인트, 1.55% 포인트 감소함

- ‘사업체 규모별’로 살펴보면 모든 사업체 규모에서 근로자 생산성이 ‘적정한 수준임’이라는 응답은 40% 이상이고, ‘상용근로자 수 0인’사업체에서 58.51%로 가장 높았음 (<표 3-16a> 참조)

<표 3-16a> 최저임금수준(이하 포함) 근로자의 생산성(사업체 규모별)

(단위 : 개소, %)

사업체 규모 \ 근로자 생산성	생산성이 높은 수준임	적정한 수준임	생산성이 낮은 수준임	모르겠음	전체
상용근로자 수 0인	13 (5.39)	141 (58.51)	52 (21.58)	35 (14.52)	241 (100)
상용근로자 수 1~4인	47 (6.27)	415 (55.33)	145 (19.33)	143 (19.07)	750 (100)
상용근로자 수 5~9인	8 (4.19)	92 (48.17)	45 (23.56)	46 (24.08)	191 (100)
상용근로자 수 10~29인	7 (6.80)	45 (43.69)	25 (24.27)	26 (25.24)	103 (100)
상용근로자 수 30~99인	3 (8.33)	15 (41.67)	11 (30.56)	7 (19.44)	36 (100)
상용근로자 수 100~299인	0 (0.00)	2 (40.00)	1 (20.00)	2 (40.00)	5 (100)
전체	78 (5.88)	710 (53.54)	279 (21.04)	259 (19.53)	1,326 (100)
전체(2018)	103 (7.43)	694 (50.04)	323 (23.29)	267 (19.25)	1,387 (100)
전체(2017)	67 (6.67)	536 (53.33)	185 (18.41)	217 (21.59)	1,005 (100)

주 : 1) “해당 없음”이라고 표기한 사업주는 제외하였음

2) 결측치 제외

- ‘업종별’로는 생산성이 ‘적정한 수준임’이라는 응답은 운수업에서 64.00%로 가장 높았고, ‘생산성이 높은 수준’이라는 응답은 교육 서비스업의 응답이 16.36%, ‘생산성이 낮은 수준’이라는 응답은 숙박 및 음식점업의 응답이 27.54%로 가장 높았음(<표 3-16b> 참조)

<표 3-16b> 최저임금수준(이하 포함) 근로자의 생산성(업종별)

(단위 : 개소, %)

산업대분류	근로자 생산성	생산성이 높은 수준	적정한 수준	생산성이 낮은 수준	모르겠음	전체
C.제조업	9 (5.06)	85 (47.75)	47 (26.40)	37 (20.79)	178 (100)	
G.도매 및 소매업	5 (1.79)	160 (57.14)	59 (21.07)	56 (20.00)	280 (100)	
H.운수업	1 (4.00)	16 (64.00)	2 (8.00)	6 (24.00)	25 (100)	
I.숙박 및 음식점업	17 (4.93)	186 (53.91)	95 (27.54)	47 (13.62)	345 (100)	
L.부동산 및 임대업	5 (6.76)	43 (58.11)	8 (10.81)	18 (24.32)	74 (100)	
N.사업시설관리 및 사업지원 서비스업	2 (6.06)	18 (54.55)	9 (27.27)	4 (12.12)	33 (100)	
P.교육 서비스업	9 (16.36)	30 (54.55)	2 (3.64)	14 (25.45)	55 (100)	
Q.보건업 및 사회복지 서비스업	22 (12.94)	84 (49.41)	19 (11.18)	45 (26.47)	170 (100)	
R.예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	5 (11.11)	24 (53.33)	8 (17.78)	8 (17.78)	45 (100)	
S.협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	3 (2.48)	64 (52.89)	30 (24.79)	24 (19.83)	121 (100)	
전체	78 (5.88)	710 (53.54)	279 (21.04)	259 (19.53)	1,326 (100)	

주 : 1) “해당 없음”이라고 표기한 사업주는 제외하였음
2) 결측치 제외

○ 사업주들의 최저임금 근로자의 노동생산성 평가와 최저임금액 평가의 관계를 살펴보면, 최저임금액이 ‘매우 높은 수준이다’와 ‘매우 낮은 수준이다’라고 응답한 사업주를 제외한 모든 사업주들에게서 ‘적정한 수준임’이라는 응답의 비중이 가장 높았음(<표 3-17> 참조)

- 최저임금이 ‘매우 높은 수준’이라고 응답한 사업주들의 경우 ‘생산성이 낮은 수준’이라는 응답의 비중이 가장 높았음 (41.59%)

- 최저임금이 ‘매우 낮은 수준’이라고 응답한 사업주들의 경우 ‘생산성이 높은 수준’과 ‘모르겠음’비중이 높았음 (37.50%)

- 사업주가 최저임금액을 높게 평가할수록 ‘생산성이 낮은 수준’이라는 응답의 비중이 높게 나타났음

<표 3-17> ‘최저임금 근로자의 노동생산성 평가’와 ‘2019년 최저임금액 평가’의 비교

(단위 : 개소, %)

최저임금 근로자의 노동생산성 평가 최저임금액 평가 (2019년)	생산성이 높은 수준임	적정한 수준임	생산성이 낮은 수준임	모르겠음	전체
매우 높은 수준이다	18 (4.33)	146 (35.10)	173 (41.59)	79 (18.99)	416 (100)
약간 높은 수준이다	22 (4.64)	276 (58.23)	78 (16.46)	98 (20.68)	474 (100)
보통이다	31 (7.71)	272 (67.66)	26 (6.47)	73 (18.16)	402 (100)
약간 낮은 수준이다	4 (16.67)	13 (54.17)	2 (8.33)	5 (20.83)	24 (100)
매우 낮은 수준이다	3 (37.50)	2 (25.00)	0 (0.00)	3 (37.50)	8 (100)
전체	78 (5.89)	709 (53.55)	279 (21.07)	258 (19.49)	1,324 (100)
전체(2018)	103(7.44)	693(50.07)	321(23.19)	267(19.29)	1,384(100)

주 : 결측치 제외

8. 최저임금 결정요인과 최저임금액 수준 적정성

가. 최저임금 결정요인

○ 사업체들은 최저임금을 인상할 때 가장 중요한 요인으로 ‘기업의 지불능력’, ‘물가상승률’, ‘노동 생산성’, ‘근로자 생계비’의 순으로 들고 있음(<표 3-18a>, <표 3-18b> 참조)

- 사업체 규모별로는 모든 사업체 규모에서 ‘기업의 지불능력’이라는 응답이 가장 많고 그 다음이 ‘물가상승률’이라는 응답임(<표 3-18a>참조)

- 업종별로는 ‘기업의 지불능력’이라는 응답은 ‘보건업 및 사회복지 서비스업’에서 45.42%로 가장 높았고, ‘물가상승률’이라는 응답은 ‘보건업 및 사회복지 서비스업’에서 40.49%, ‘노동생산성’이라는 응답은 ‘제조업’에서 38.26%로 가장 높았음 (<표 3-18b>참조)

<표 3-18a> 최저임금 결정요인(사업체 규모별)

(단위 : 개소, %)

최저임금 결정요인	근로자 생계비	일반 근로자의 임금수준 및 인상률	노동 생산성	소득분배 상황	경제 성장률	물가 상승률	실업률 등 고용사정	기업의 지불 능력	기타	전체
사업체 규모										
상용근로자 수 0인	100 (23.98)	54 (12.95)	107 (25.66)	21 (5.04)	79 (18.94)	150 (35.97)	30 (7.19)	165 (39.57)	5 (1.20)	417 (100)
상용근로자 수 1~4인	438 (29.63)	285 (19.28)	391 (26.45)	100 (6.77)	256 (17.32)	527 (35.66)	109 (7.37)	558 (37.75)	27 (1.83)	1,478 (100)
상용근로자 수 5~9인	124 (30.69)	92 (22.77)	135 (33.42)	19 (4.70)	82 (20.30)	144 (35.64)	43 (10.64)	164 (40.59)	7 (1.73)	404 (100)
상용근로자 수 10~29인	59 (26.34)	65 (29.02)	79 (35.27)	9 (4.02)	44 (19.64)	90 (40.18)	24 (10.71)	100 (44.64)	4 (1.79)	224 (100)
상용근로자 수 30~99인	17 (25.37)	29 (43.28)	24 (35.82)	3 (4.48)	12 (17.91)	27 (40.30)	8 (11.94)	36 (53.73)	0 (0.00)	67 (100)
상용근로자 수 100~299인	8 (57.14)	1 (7.14)	6 (42.86)	2 (14.29)	2 (14.29)	5 (35.71)	1 (7.14)	5 (35.71)	0 (0.00)	14 (100)
전체	746 (28.65)	526 (20.20)	742 (28.49)	154 (5.91)	475 (18.24)	943 (36.21)	215 (8.26)	1,028 (39.48)	43 (1.65)	2,604 (100)
전체(2018)	648 (25.76)	526 (20.91)	684 (27.19)	176 (7.00)	505 (20.07)	932 (37.04)	190 (7.55)	1,024 (40.70)	63 (2.50)	2,516 (100)

주 : 1) 복수응답. 괄호 안의 비율은 응답을 한 사업체 전체에 대한 비율임
2) 결측치 제외

<표 3-18b> 최저임금 결정요인(업종별)

(단위 : 개소, %)

최저임금 결정요인 산업대분류	근로자 생계비	일반 근로자 의 임금수 준 및 인상률	노동 생산성	소득분 배상황	경제 성장률	물가 상승률	실업률 등 고용사 정	기업의 지불 능력	기타	전체
C.제 조 업	106 (27.97)	103 (27.18)	145 (38.26)	19 (5.01)	73 (19.26)	118 (31.13)	31 (8.18)	151 (39.84)	6 (1.58)	379 (100)
G.도매 및 소매업	194 (32.07)	104 (17.19)	185 (30.58)	32 (5.29)	117 (19.34)	205 (33.88)	47 (7.77)	233 (38.51)	11 (1.82)	605 (100)
H.운수업	22 (34.92)	16 (25.40)	11 (17.46)	2 (3.17)	11 (17.46)	19 (30.16)	4 (6.35)	19 (30.16)	0 (0.00)	63 (100)
I.숙박 및 음식점업	164 (26.20)	95 (15.18)	168 (26.84)	36 (5.75)	123 (19.65)	247 (39.46)	50 (7.99)	254 (40.58)	8 (1.28)	626 (100)
L.부동산 및 임대업	47 (34.06)	31 (22.46)	33 (23.91)	10 (7.25)	17 (12.32)	54 (39.13)	10 (7.25)	42 (30.43)	1 (0.72)	138 (100)
N.사업시설 관리 및 사업지원 서비스업	17 (31.48)	10 (18.52)	13 (24.07)	1 (1.85)	14 (25.93)	19 (35.19)	4 (7.41)	18 (33.33)	1 (1.85)	54 (100)
P.교육 서비스업	39 (32.50)	19 (15.83)	40 (33.33)	8 (6.67)	15 (12.50)	46 (38.33)	8 (6.67)	52 (43.33)	1 (0.83)	120 (100)
Q.보건업 및 사회복지 서비스업	63 (22.18)	74 (26.06)	60 (21.13)	25 (8.80)	44 (15.49)	115 (40.49)	37 (13.03)	129 (45.42)	8 (2.82)	284 (100)
R.예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	14 (16.67)	21 (25.00)	20 (23.81)	4 (4.76)	17 (20.24)	30 (35.71)	7 (8.33)	35 (41.67)	1 (1.19)	84 (100)
S.협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	80 (31.87)	53 (21.12)	67 (26.69)	17 (6.77)	44 (17.53)	90 (35.86)	17 (6.77)	95 (37.85)	6 (2.39)	251 (100)
전체	746 (28.65)	526 (20.20)	742 (28.49)	154 (5.91)	475 (18.24)	943 (36.21)	215 (8.26)	1,028 (39.48)	43 (1.65)	2,604 (100)
전체(2018)	648 (25.76)	526 (20.91)	684 (27.19)	176 (7.00)	505 (20.07)	932 (37.04)	190 (7.55)	1,024 (40.70)	63 (2.50)	2,516 (100)

주 : 1) 복수응답. 괄호 안의 비율은 응답을 한 사업체 전체에 대한 비율임
2) 결측치 제외

나. 2019년 최저임금 수준 적정성

○ 2019에 적용된 최저임금액 수준이 적정인가에 대해서 ‘보통이다’라고 응답한 사업체가 34.39%인 가운데 34.35%의 사업체는 ‘약간 높은 수준’이라고 응답하였고, ‘매우 높은 수준’이라고 응답한 사업체가 28.73%로 그 뒤를 이음 (<표 3-19a>와 <표 3-19b> 참조)

- 2019년 최저임금액 수준의 적정성을 ‘사업체 규모별’로 살펴보면, (<표 3-19a>참조)

- ‘상용근로자 수 0인’사업체에서는 2019년 최저임금액이 ‘매우 높은 수준이다’라는 응답이 36.21%로 가장 많았음
- ‘상용근로자 수 1~4인’, ‘상용근로자 수 30~99인’, ‘상용근로자 수 100~299인’사업체에서는 ‘약간 높은 수준이다’라는 응답이 가장 높았음
- ‘상용근로자 수 5~9인’, ‘상용근로자 수 10~29인’사업체에서는 ‘보통이다’라는 응답이 각각 36.63%, 41.15%로 가장 높음

<표 3-19a> 2019년 최저임금액 수준의 적정성(사업체 규모별)

(단위 : 개소, %)

2019년 최저임금액 수준의 적정성 사업체 규모	매우 높은 수준이다	약간 높은 수준이다	보통이다	약간 낮은 수준이다	매우 낮은 수준이다	전체
상용근로자 수 0인	151 (36.21)	135 (32.37)	120 (28.78)	10 (2.40)	1 (0.24)	417 (100)
상용근로자 수 1~4인	420 (28.26)	522 (35.13)	509 (34.25)	26 (1.75)	9 (0.61)	1,486 (100)
상용근로자 수 5~9인	107 (26.49)	138 (34.16)	148 (36.63)	9 (2.23)	2 (0.50)	404 (100)
상용근로자 수 10~29인	59 (26.11)	68 (30.09)	93 (41.15)	5 (2.21)	1 (0.44)	226 (100)
상용근로자 수 30~99인	12 (17.91)	29 (43.28)	24 (35.82)	2 (2.99)	0 (0.00)	67 (100)
상용근로자 수 100~299인	2 (14.29)	6 (42.86)	5 (35.71)	1 (7.14)	0 (0.00)	14 (100)
전체	751 (28.73)	898 (34.35)	899 (34.39)	53 (2.03)	13 (0.50)	2,614 (100)
전체(2018)	677 (26.69)	814 (32.09)	921 (36.30)	97 (3.82)	28 (1.10)	2,537 (100)

주 : 결측치 제외

- 최저임금액 수준의 적정성을 '업종별'로 살펴보면, (<표 3-19b>참조)

- 2019년 최저임금액 수준의 적정성이 '보통이다'라는 응답의 비율은 '부동산 및 임대업'에서 53.62%로 가장 높았고, '운수업'(44.44%), '교육 서비스업'(42.50%) 순이었음
- '제조업'과 '예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업'에서는 최저임금액이 '약간 높은 수준이다'라는 응답이 각각 39.84%, 33.72%로 가장 많았으며, '숙박 및 음식점업'에서는 '매우 높은 수준이다'라는 응답이 39.59%로 가장 높았음
- 위의 세 개 업종 이외에는 '보통이다'라는 응답이 가장 많음

<표 3-19b> 2019년 최저임금액 수준의 적정성(업종별)

(단위 : 개소, %)

산업대분류	2019년 최저임금액 수준의 적정성					
	매우 높은 수준이다	약간 높은 수준이다	보통이다	약간 낮은 수준이다	매우 낮은 수준이다	전체
C.제조업	100 (26.39)	151 (39.84)	118 (31.13)	6 (1.58)	4 (1.06)	379 (100)
G.도매 및 소매업	153 (25.12)	215 (35.30)	232 (38.10)	8 (1.31)	1 (0.16)	609 (100)
H.운수업	13 (20.63)	22 (34.92)	28 (44.44)	0 (0.00)	0 (0.00)	63 (100)
I.숙박 및 음식점업	249 (39.59)	219 (34.82)	153 (24.32)	7 (1.11)	1 (0.16)	629 (100)
L.부동산 및 임대업	16 (11.59)	43 (31.16)	74 (53.62)	5 (3.62)	0 (0.00)	138 (100)
N.사업시설관리 및 사업지원 서비스업	15 (27.78)	16 (29.63)	22 (40.74)	1 (1.85)	0 (0.00)	54 (100)
P.교육 서비스업	24 (20.00)	38 (31.67)	51 (42.50)	4 (3.33)	3 (2.50)	120 (100)
Q.보건업 및 사회복지 서비스업	89 (31.12)	90 (31.47)	97 (33.92)	8 (2.80)	2 (0.70)	286 (100)
R.예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	26 (30.23)	29 (33.72)	27 (31.40)	3 (3.49)	1 (1.16)	86 (100)
S.협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	66 (26.40)	75 (30.00)	97 (38.80)	11 (4.40)	1 (0.40)	250 (100)
전체	751 (28.73)	898 (34.35)	899 (34.39)	53 (2.03)	13 (0.50)	2,614 (100)
전체(2018)	677 (26.69)	814 (32.09)	921 (36.30)	97 (3.82)	28 (1.10)	2,537 (100)

주 : 결측치 제외

○ 2019년 최저임금의 적정성과 최저임금 인상에 따른 고용변동의 관계를 살펴보면, ‘최저임금 인상에 따른 부담으로 고용이 감소’했다고 응답한 사업체 중 최저임금이 높은 수준이라고 응답한 비율은 80.74%로 가장 높았음. 고용에 변동이 없었다고 응답한 사업체는 최저임금 수준이 ‘보통이다’라고 응답한 비율(45.11%)이 가장 높았음(<표 3-20>참조)

<표 3-20> 2019년 최저임금액의 적정성 여부와 최저임금 인상에 따른 고용변동의 관계 (단위 : 개소, %)

2019년 최저임금액 수준의 적정성 최저임금 인상에 따른 고용변동	2019년 최저임금액의 적정성 여부와 최저임금 인상에 따른 고용변동의 관계					전체
	매우 높은 수준이다	약간 높은 수준이다	보통이다	약간 낮은 수준이다	매우 낮은 수준이다	
최저임금 인상에 따른 부담으로 고용이 감소	390 (43.67)	331 (37.07)	164 (18.37)	6 (0.67)	2 (0.22)	893 (100)
고용에 변동이 없었음	276 (19.27)	462 (32.26)	646 (45.11)	40 (2.79)	8 (0.56)	1,432 (100)
최저임금과 관계없이 고용이 증가	32 (27.83)	38 (33.04)	37 (32.17)	5 (4.35)	3 (2.61)	115 (100)
최저임금과 관계없이 고용이 감소	52 (30.77)	65 (38.46)	50 (29.59)	2 (1.18)	0 (0.00)	169 (100)
전체	750 (28.75)	896 (34.34)	897 (34.38)	53 (2.03)	13 (0.50)	2,609 (100)

주 : 결측치 제외

다. 2020년 최저임금 수준 적정성

○ 사업주의 경우, 2020년도에 적용되는 최저임금 인상액의 적정성에 대해서 ‘약간 높은 수준이다’ 또는 ‘매우 높은 수준이다’라는 의견이 58.65%로 ‘약간 낮은 수준’ 또는 ‘매우 낮은 수준’이라는 의견(4.52%)보다 많았음(<표 3-21a>와 <표 3-21b> 참조)

- 2020년 최저임금액 수준의 적정성을 ‘사업체 규모별’로 살펴보면, (<표 3-21a>참조)

- ‘상용근로자 수 0인’사업체를 제외한 모든 사업체 규모에서 2020년에 적용되는 최저임금의 수준이 ‘보통이다’라는 응답이 35% 이상으로 가장 많음
- ‘상용근로자 수 0인’사업체에서는 ‘매우 높은 수준이다’라는 응답이 33.33%로 가장 높았음

<표 3-21a> 2020년에 적용되는 최저임금 인상액의 적정성(사업체 규모별)

(단위 : 개소, %)

사업체 규모 \ 2020년 최저임금액 수준의 적정성	매우 높은 수준이다	약간 높은 수준이다	보통이다	약간 낮은 수준이다	매우 낮은 수준이다	전체
상용근로자 수 0인	138 (33.33)	128 (30.92)	137 (33.09)	10 (2.42)	1 (0.24)	414 (100)
상용근로자 수 1~4인	403 (27.12)	499 (33.58)	523 (35.20)	47 (3.16)	14 (0.94)	1,486 (100)
상용근로자 수 5~9인	90 (22.28)	122 (30.20)	172 (42.57)	15 (3.71)	5 (1.24)	404 (100)
상용근로자 수 10~29인	46 (20.44)	68 (30.22)	94 (41.78)	14 (6.22)	3 (1.33)	225 (100)
상용근로자 수 30~99인	4 (6.06)	27 (40.91)	28 (42.42)	6 (9.09)	1 (1.52)	66 (100)
상용근로자 수 100~299인	3 (21.43)	2 (14.29)	7 (50.00)	2 (14.29)	0 (0.00)	14 (100)
전체	684 (26.22)	846 (32.43)	961 (36.83)	94 (3.60)	24 (0.92)	2,609 (100)
전체(2018)	1,182 (46.48)	710 (27.92)	590 (23.20)	46 (1.81)	15 (0.59)	2,543 (100)

주 : 결측치 제외

- 2020년 최저임금액 수준의 적정성을 ‘업종별’로 살펴보면, (<표 3-21b> 참조)

- ‘제조업’, ‘숙박 및 음식점업’, ‘예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업’을 제외하고는 2020년 최저임금액 수준이 ‘보통이다’라는 응답이 가장 많았음
- 2020년 최저임금 인상액 적정성이 ‘매우 높은 수준이다’라고 응답한 비율은 ‘숙박 및 음식점업’에서 37.38%로 가장 높았으며, ‘매우 높은 수준이다’ 혹은 ‘약간 높은 수준이다’이라고 응답한 비율 역시 69.65%로 가장 높았음
- 최저임금 인상액 적정성이 ‘매우 높은 수준’이라고 응답한 비율은 부동산 및 임대업(5.80%)에서 가장 낮았음

<표 3-21b> 2020년에 적용되는 최저임금 인상액의 적정성(업종별)

(단위 : 개소, %)

산업대분류	2020년 최저임금액 수준의 적정성					전체
	매우 높은 수준이다	약간 높은 수준이다	보통이다	약간 낮은 수준이다	매우 낮은 수준이다	
C.제조업	96 (25.26)	149 (39.21)	123 (32.37)	10 (2.63)	2 (0.53)	380 (100)
G.도매 및 소매업	148 (24.38)	198 (32.62)	239 (39.37)	18 (2.97)	4 (0.66)	607 (100)
H.운수업	12 (19.05)	21 (33.33)	28 (44.44)	2 (3.17)	0 (0.00)	63 (100)
I.숙박 및 음식점업	234 (37.38)	202 (32.27)	179 (28.59)	6 (0.96)	5 (0.80)	626 (100)
L.부동산 및 임대업	8 (5.80)	36 (26.09)	80 (57.97)	13 (9.42)	1 (0.72)	138 (100)
N.사업시설관리 및 사업지원 서비스업	9 (16.67)	19 (35.19)	24 (44.44)	2 (3.70)	0 (0.00)	54 (100)
P.교육 서비스업	22 (18.33)	38 (31.67)	54 (45.00)	5 (4.17)	1 (0.83)	120 (100)
Q.보건업 및 사회복지 서비스업	69 (24.30)	79 (27.82)	111 (39.08)	21 (7.39)	4 (1.41)	284 (100)
R.예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	22 (25.58)	31 (36.05)	25 (29.07)	3 (3.49)	5 (5.81)	86 (100)
S.협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	64 (25.50)	73 (29.08)	98 (39.04)	14 (5.58)	2 (0.80)	251 (100)
전체	684 (26.22)	846 (32.43)	961 (36.83)	94 (3.60)	24 (0.92)	2,609 (100)
전체(2018)	1,182 (46.48)	710 (27.92)	590 (23.20)	46 (1.81)	15 (0.59)	2,543 (100)

주 : 결측치 제외

○ 2019년에 적용된 최저임금액 수준과 2020년에 적용되는 최저임금액 수준 간의 적정성 여부를 비교하여 보면, 지난해에 비해 2020년에 적용되는 최저임금액에 대해 높은 수준이라고 응답한 비율이 높았음 (<표 3-22> 참조)

<표 3-22> 2020년에 적용될 최저임금 인상액의 적정성(2019년과 2020년 비교)

(단위 : 개소, %)

최저임금액 (2019년)	최저임금액 (2020년)					전체
	매우 높은 수준이다	약간 높은 수준이다	보통이다	약간 낮은 수준이다	매우 낮은 수준이다	
매우 높은 수준이다	559 (74.73)	122 (16.31)	63 (8.42)	4 (0.53)	0 (0.00)	748 (100)
약간 높은 수준이다	110 (12.26)	612 (68.23)	162 (18.06)	10 (1.11)	3 (0.33)	897 (100)
보통이다	13 (1.45)	111 (12.39)	720 (80.36)	47 (5.25)	5 (0.56)	896 (100)
약간 낮은 수준이다	1 (1.89)	1 (1.89)	13 (24.53)	31 (58.49)	7 (13.21)	53 (100)
매우 낮은 수준이다	0 (0.00)	0 (0.00)	2 (15.38)	2 (15.38)	9 (69.23)	13 (100)
전체	683 (26.20)	846 (32.45)	960 (36.82)	94 (3.61)	24 (0.92)	2,607 (100)

주 : 결측치 제외

9. 2021년에 적용될 최저임금 인상액의 적정 수준

○ 2021년에 적용될 최저임금 인상액의 적정성 수준에 대한 응답으로 가장 많은 것은 ‘동결’(64.77%)이었고, 그 다음으로 ‘3% 미만’(21.18%)과 ‘3~6% 미만’으로 인상하자는 의견(9.06%)이 많았음(<표 3-23a>~<표 3-23c> 참조)

- 2021년에 적용될 최저임금의 인상액의 적정수준에 대한 응답을 ‘사업체 규모별’로 살펴보면 (<표 3-23a>참조)

- 2021년 최저임금 인상액의 적정수준에 대한 응답은 ‘상용근로자 수 30~99인’사업체를 제외하고는 ‘동결이라는 응답이 가장 많음
- ‘동결’이라는 응답의 비율은 ‘상용근로자 수 0인’사업체에서 78.18%로 가장 많았고, ‘상용근로자 수 1~4인’이 68.11%, ‘상용근로자 수 5~9인’이 53.35%로 그 뒤를 이음
- ‘상용근로자 수 30~99인’사업체에서는 ‘3% 미만’이라는 응답이 44.78%로 가장 많았으며 그 다음 ‘동결’이라는 응답이 28.85%로 많음
- 사업체 규모별로 보면 사업체의 규모가 작을수록 ‘동결’을 원하는 응답 비중이 높아지는 경향을 보임

<표 3-23a> 2021년에 적용될 최저임금 인상액의 적정 수준(사업체 규모별)

(단위 : 개소, %)

2021년 최저임금 인상액 적정수준	동결 (8,590원)	3% 미만(8,848 원 미만)	3~6% 미만(8,848 원~9,105 원 미만)	6%~9% 미만(9,105 원~9,363 원 미만)	9~12% 미만(9,363 원~9,621 원 미만)	12~15% 미만(9,621 원~9,879 원 미만)	15% 이상(9,879 원 이상)	전체
사업체 규모								
상용근로자 수 0인	326 (78.18)	58 (13.91)	22 (5.28)	3 (0.72)	1 (0.24)	0 (0.00)	7 (1.68)	417 (100)
상용근로자 수 1~4인	1,008 (68.11)	288 (19.46)	110 (7.43)	34 (2.30)	12 (0.81)	3 (0.20)	25 (1.69)	1,480 (100)
상용근로자 수 5~9인	215 (53.35)	112 (27.79)	51 (12.66)	12 (2.98)	3 (0.74)	3 (0.74)	7 (1.74)	403 (100)
상용근로자 수 10~29인	113 (50.22)	60 (26.67)	38 (16.89)	6 (2.67)	3 (1.33)	2 (0.89)	3 (1.33)	225 (100)
상용근로자 수 30~99인	20 (29.85)	30 (44.78)	13 (19.40)	2 (2.99)	0 (0.00)	1 (1.49)	1 (1.49)	67 (100)
상용근로자 수 100~299인	6 (42.86)	4 (28.57)	2 (14.29)	2 (14.29)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	14 (100)
전체	1,688 (64.77)	552 (21.18)	236 (9.06)	59 (2.26)	19 (0.73)	9 (0.35)	43 (1.65)	2,606 (100)
전체(2018)	1,719 (67.89)	324 (12.80)	215 (8.49)	138 (5.45)	52 (2.05)	22 (0.87)	62 (2.45)	2,532 (100)

주 : 결측치 제외

- 2021년에 적용될 최저임금의 인상액의 적정수준에 대한 응답을 ‘업종별’로 살펴보면 (<표 3-23b>참조)

- 모든 업종에서 ‘동결’이 적정하다는 의견이 제일 많았고 특히 ‘숙박 및 음식점업’에서 ‘동결’을 원하는 응답이 78.82%로 가장 높았음

<표 3-23b> 2021년에 적용될 최저임금 인상액의 적정 수준(업종별)

(단위 : 개수, %)

2021년 최저임금 인상액 적정수준	동결 (8,590원)	3% 미만(8,84 8원 미만)	3~6% 미만(8,84 8원~9,10 5원 미만)	6%~9% 미만(9,10 5원~9,36 3원 미만)	9~12% 미만(9,36 3원~9,62 1원 미만)	12~15% 미만(9,62 1원~9,87 9원 미만)	15% 이상(9,87 9원 이상)	전체
C.제 조 업	255 (67.11)	79 (20.79)	35 (9.21)	4 (1.05)	2 (0.53)	2 (0.53)	3 (0.79)	380 (100)
G.도매 및 소매업	376 (62.05)	144 (23.76)	56 (9.24)	11 (1.82)	5 (0.83)	1 (0.17)	13 (2.15)	606 (100)
H.운수업	39 (61.90)	16 (25.40)	5 (7.94)	1 (1.59)	1 (1.59)	1 (1.59)	0 (0.00)	63 (100)
I.숙박 및 음식점업	495 (78.82)	89 (14.17)	31 (4.94)	6 (0.96)	2 (0.32)	1 (0.16)	4 (0.64)	628 (100)
L.부동산 및 임대업	62 (44.93)	37 (26.81)	23 (16.67)	11 (7.97)	2 (1.45)	0 (0.00)	3 (2.17)	138 (100)
N.사업시설관리 및 사업지원 서비스업	32 (59.26)	17 (31.48)	3 (5.56)	2 (3.70)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	54 (100)
P.교육 서비스업	67 (56.30)	32 (26.89)	12 (10.08)	4 (3.36)	1 (0.84)	1 (0.84)	2 (1.68)	119 (100)
Q.보건업 및 사회복지 서비스업	145 (51.24)	73 (25.80)	37 (13.07)	14 (4.95)	5 (1.77)	2 (0.71)	7 (2.47)	283 (100)
R.예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	57 (67.06)	15 (17.65)	7 (8.24)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (1.18)	5 (5.88)	85 (100)
S.협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	160 (64.00)	50 (20.00)	27 (10.80)	6 (2.40)	1 (0.40)	0 (0.00)	6 (2.40)	250 (100)
전체	1,688 (64.77)	552 (21.18)	236 (9.06)	59 (2.26)	19 (0.73)	9 (0.35)	43 (1.65)	2,606 (100)
전체(2018)	1,719 (67.89)	324 (12.80)	215 (8.49)	138 (5.45)	52 (2.05)	22 (0.87)	62 (2.45)	2,532 (100)

주 : 결측치 제외

- 2021년에 적용될 최저임금의 인상액의 적정수준에 대한 응답을 ‘응답자별’로 살펴보면 (<표 3-23c>참조)

- ‘사업주응답’의 경우(72.52%)나 ‘대리응답’의 경우(49.71%) 모두 ‘동결’이라는 응답이 가장 많고, ‘15% 이상 인상’하자는 의견을 제외하면 최저임금 인상률이 높은 항목일수록 응답 비율이 하락함

<표 3-23c> 2021년에 적용될 최저임금 인상액의 적정 수준(응답자별)

(단위 : 개소, %)

응답자별 \ 2021년 최저임금 인상액 적정수준	동결 (8,590원)	3% 미만(8,848 원 미만)	3~6% 미만(8,848 원~9,105 원 미만)	6%~9% 미만(9,105 원~9,363 원 미만)	9~12% 미만(9,363 원~9,621 원 미만)	12~15% 미만(9,621 원~9,879 원 미만)	15% 이상(9,879 원 이상)	전체
사업주응답	1,248 (72.52)	303 (17.61)	111 (6.45)	30 (1.74)	8 (0.46)	4 (0.23)	17 (0.99)	1,721 (100)
대리응답	429 (49.71)	244 (28.27)	122 (14.14)	27 (3.13)	11 (1.27)	5 (0.58)	25 (2.90)	863 (100)
무응답 ¹⁾	11 (50.00)	5 (22.73)	3 (13.64)	2 (9.09)	0 (0.00)	0 (0.00)	1 (4.55)	22 (100)
전체	1,688 (64.77)	552 (21.18)	236 (9.06)	59 (2.26)	19 (0.73)	9 (0.35)	43 (1.65)	2,606 (100)
전체(2018)	1,719 (67.89)	324 (12.80)	215 (8.49)	138 (5.45)	52 (2.05)	22 (0.87)	62 (2.45)	2,532 (100)

주 : 1) 무응답은 사업주 설문지의 “응답자 현황”에 답변하지 않은 표본을 의미함
2) 결측치 제외

○ 2021년에 적용될 최저임금 인상액 수준과 2020년에 적용된 최저임금액 수준 간의 적정성 여부를 비교하여 보면, 2020년 최저임금이 높다고 생각할수록 2021년 최저임금액 인상률을 낮게 응답하거나 ‘동결’해야 한다고 응답함(<표 3-24> 참조)

- ‘매우 높은 수준이다’, ‘약간 높은 수준이다’ 혹은 ‘보통이다’이라고 평가한 경우 ‘동결’해야 한다는 응답의 비율이 가장 높았고, ‘매우 낮은 수준이다’이라고 평가한 경우 ‘15% 이상 수준에서 인상’이라고 응답한 비율이 가장 높았음

- 2021년 최저임금액을 ‘동결’해야 한다고 응답한 비율은 2020년 최저임금액을 ‘매우 높은 수준이다’라고 응답한 사업체 중 93.36%, ‘약간 높은 수준이다’라고 응답한 사업체 중 74.20%, ‘보통이다’라고 응답한 사업체 중 43.16%임

- 반면 2020년 최저임금액이 ‘매우 낮은 수준이다’라고 응답한 사업체의 58.33%, ‘약간 낮은 수준이다’라고 응답한 사업체의 12.77%가 2021년 최저임금을 ‘15% 이상 수준에서 인상’해야 한다고 응답했음

<표 3-24> 2021년에 적용될 최저임금 인상률의 적정성(2020년 최저임금액 평가와의 비교) (단위 : 개소, %)

최저임금액 인상률 (2021년) 최저임금액 평가 (2020년)	동결 (8,590원)	3% 미만(8,848원 미만)	3~6% 미만(8,848원~9,105원 미만)	6%~9% 미만(9,105원~9,363원 미만)	9~12% 미만(9,363원~9,621원 미만)	12~15% 미만(9,621원~9,879원 미만)	15% 이상(9,879원 이상)	전체
매우 높은 수준이다	633 (93.36)	38 (5.60)	4 (0.59)	0 (0.00)	2 (0.29)	0 (0.00)	1 (0.15)	678 (100)
약간 높은 수준이다	627 (74.20)	195 (23.08)	20 (2.37)	1 (0.12)	1 (0.12)	0 (0.00)	1 (0.12)	845 (100)
보통이다	413 (43.16)	305 (31.87)	177 (18.50)	34 (3.55)	8 (0.84)	5 (0.52)	15 (1.57)	957 (100)
약간 낮은 수준이다	6 (6.38)	13 (13.83)	34 (36.17)	22 (23.40)	6 (6.38)	1 (1.06)	12 (12.77)	94 (100)
매우 낮은 수준이다	1 (4.17)	1 (4.17)	1 (4.17)	2 (8.33)	2 (8.33)	3 (12.50)	14 (58.33)	24 (100)
전체	1,680 (64.67)	552 (21.25)	236 (9.08)	59 (2.27)	19 (0.73)	9 (0.35)	43 (1.66)	2,598 (100)

주 : 결측치 제외

10. 복지후생에 제공되는 현물급여

○ 근로자 복지후생을 위해 제공되는 현물급여로서 전체 응답 사업체(2,605개소)의 58.77%가 ‘식사제공(식당운영 포함)’을 들고 있음(<표 3-25a>와 <표 3-25b>참조)

- ‘사업체 규모별’로 보면 ‘상용근로자 수 30~99인’, ‘상용근로자 수 10~29인’의 사업체에서 ‘식사제공(식당운영 포함)’의 방법으로 현물급여를 지급하는 비율이 각각 73.13%, 61.33%로 가장 높았고, ‘통근차량’을 운행한다고 응답한 비율은 ‘상용근로자 수 30~99인’의 사업체에서 가장 높았음(34.33%) (<표 3-25a>참조)

<표 3-25a> 현물급여 지급 실태(사업체 규모별)

(단위 : 개소, %)

사업체 규모 \ 현물급여 지급 실태	숙소제공	식사제공 (식당운영 포함)	통근차량 운행	상품권 지급	기타	해당 없음	전체
상용근로자 수 0인	10 (2.42)	218 (52.66)	10 (2.42)	14 (3.38)	32 (7.73)	171 (41.30)	414 (100)
상용근로자 수 1~4인	88 (5.94)	875 (59.08)	43 (2.90)	99 (6.68)	144 (9.72)	475 (32.07)	1,481 (100)
상용근로자 수 5~9인	46 (11.39)	244 (60.40)	18 (4.46)	36 (8.91)	38 (9.41)	122 (30.20)	404 (100)
상용근로자 수 10~29인	26 (11.56)	138 (61.33)	14 (6.22)	24 (10.67)	26 (11.56)	69 (30.67)	225 (100)
상용근로자 수 30~99인	21 (31.34)	49 (73.13)	23 (34.33)	15 (22.39)	9 (13.43)	8 (11.94)	67 (100)
상용근로자 수 100~299인	1 (7.14)	7 (50.00)	1 (7.14)	3 (21.43)	2 (14.29)	6 (42.86)	14 (100)
전체	192 (7.37)	1,531 (58.77)	109 (4.18)	191 (7.33)	251 (9.64)	851 (32.67)	2,605 (100)
전체(2018)	225 (8.92)	1,682 (66.69)	138 (5.47)	199 (7.89)	250 (9.91)	607 (24.07)	2,522 (100)

주 : 1) 복수응답. 괄호 안의 비율은 응답을 한 사업체 전체에 대한 비율임
2) 결측치 제외

- ‘업종별’로 보면 ‘식사제공(식당운영포함)’이라는 응답이 업종에 관계없이 가장 높았으며 ‘제조업’은 다른 업종에 비해 ‘숙소제공’을 현물급여로 제공하는 비율이 18.73%로 높은 편임(<표 3-25b>참조)

<표 3-25b> 현물급여 지급 실태(업종별)

(단위 : 개소, %)

산업대분류	현물급여 지급 실태	숙소제공	식사제공 (식당운영포함)	통근차량 운행	상품권 지급	기타	해당 없음	전체
C.제조업		71 (18.73)	303 (79.95)	34 (8.97)	21 (5.54)	29 (7.65)	58 (15.30)	379 (100)
G.도매 및 소매업		34 (5.64)	343 (56.88)	24 (3.98)	41 (6.80)	52 (8.62)	206 (34.16)	603 (100)
H.운수업		3 (4.76)	32 (50.79)	4 (6.35)	2 (3.17)	4 (6.35)	30 (47.62)	63 (100)
I.숙박 및 음식점업		49 (7.80)	437 (69.59)	18 (2.87)	31 (4.94)	43 (6.85)	171 (27.23)	628 (100)
L.부동산 및 임대업		3 (2.19)	25 (18.25)	4 (2.92)	8 (5.84)	11 (8.03)	91 (66.42)	137 (100)
N.사업시설관리 및 사업지원 서비스업		3 (5.56)	27 (50.00)	6 (11.11)	5 (9.26)	5 (9.26)	23 (42.59)	54 (100)
P.교육 서비스업		4 (3.33)	48 (40.00)	4 (3.33)	8 (6.67)	8 (6.67)	58 (48.33)	120 (100)
Q.보건업 및 사회복지 서비스업		6 (2.11)	163 (57.19)	7 (2.46)	55 (19.30)	50 (17.54)	78 (27.37)	285 (100)
R.예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업		1 (1.18)	29 (34.12)	1 (1.18)	3 (3.53)	13 (15.29)	46 (54.12)	85 (100)
S.협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업		18 (7.17)	124 (49.40)	7 (2.79)	17 (6.77)	36 (14.34)	90 (35.86)	251 (100)
전체		192 (7.37)	1,531 (58.77)	109 (4.18)	191 (7.33)	251 (9.64)	851 (32.67)	2,605 (100)

주 : 1) 복수응답. 괄호 안의 비율은 응답을 한 사업체 전체에 대한 비율임
2) 결측치 제외

○ 외국인 근로자 복지후생을 위한 숙소제공은 전체 응답 사업체 중 외국인 근로자 고용 사업체(254개소)의 43.70%가 제공하고 있었음(<표 3-26a>와 <표 3-26b> 참조)

- ‘사업체 규모별’로 살펴보면 사업체 규모가 클수록 숙소를 제공하는 비율이 높아지는 경향을 보임(<표 3-26a> 참조)

- ‘업종별’로 보면 ‘제조업’은 다른 업종에 비해 숙소를 제공하는 비율이 77.78%로 높은 편(<표 3-26b> 참조)

<표 3-26a> 외국인 근로자 숙소 제공 여부(사업체 규모별)

(단위 : 개소, %)

사업체 규모 \ 외국인 근로자 숙소 제공 여부	제공 한다	제공하지 않는다	외국인근로자 없음		전체
			소계	외국인근로자 없음	
상용근로자수 0인	3 (8.82)	31 (91.18)	34 (100)	368	402
상용근로자수 1~4인	40 (33.90)	78 (66.10)	118 (100)	1,303	1,421
상용근로자수 5~9인	28 (65.12)	15 (34.88)	43 (100)	347	390
상용근로자수 10~29인	23 (63.89)	13 (36.11)	36 (100)	185	221
상용근로자수 30~99인	15 (75.00)	5 (25.00)	20 (100)	46	66
상용근로자수 100~299인	2 (66.67)	1 (33.33)	3 (100)	11	14
전체	111 (43.70)	143 (56.30)	254 (100)	2,260	2,514
전체(2018)	126 (45.00)	154 (55.00)	280 (100)	2,144	2,424

주 : 결측치 제외

<표 3-26b> 외국인 근로자 숙소 제공 여부(업종별)

(단위 : 개소, %)

외국인 근로자 숙소 제공 여부	제공 한다	제공하지 않는다	외국인근로자		전체
			소계	없음	
산업대분류					
C.제조업	63 (77.78)	18 (22.22)	81 (100)	286	367
G.도매 및 소매업	11 (33.33)	22 (66.67)	33 (100)	555	588
H.운수업	0 (0.00)	6 (100)	6 (100)	55	61
I.숙박 및 음식점업	26 (25.74)	75 (74.26)	101 (100)	503	604
L.부동산 및 임대업	0 (0.00)	1 (100)	1 (100)	132	133
N.사업시설관리 및 사업지원 서비스업	1 (33.33)	2 (66.67)	3 (100)	48	51
P.교육 서비스업	3 (33.33)	6 (66.67)	9 (100)	106	115
Q.보건업 및 사회복지 서비스업	1 (16.67)	5 (83.33)	6 (100)	266	272
R.예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	1 (25.00)	3 (75.00)	4 (100)	79	83
S.협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	5 (50.00)	5 (50.00)	10 (100)	230	240
전체	111 (43.70)	143 (56.30)	254 (100)	2,260	2,514

주 : 결측치 제외

11. 최저임금제도 준수·정착

○ 최저임금 정착을 위해서는 ‘정부’의 역할이 가장 중요하다고 응답한 사업체의 비율이 55.02%였고, 이어서 ‘사용자’의 역할이 중요하다고 응답한 비율은 27.16%임(<표 3-27a>과 <표 3-27b> 참조)

※ 2018년 조사 결과와 비교하였을 때, ‘사용자’의 역할이 가장 중요하다는 의견의 비율이 0.40% 포인트 감소하였고, ‘정부’의 역할이 중요하다는 의견은 2.16% 포인트 증가함

- ‘사업체 규모별’로 보면, 상용근로자 수가 적을수록 ‘정부’의 역할이 중요하다고 응답한 비율이 높으며, 상용근로자가 많을수록 ‘사용자’의 역할이 중요하다고 응답함(<표 3-27a>참조)

- ‘업종별’로 보면, ‘예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업’에서 ‘정부’의 역할이 중요하다고 응답한 비율이 60.00%로 가장 높았으며, ‘도매 및 소매업’에서 ‘사용자’의 역할이 가장 중요하다고 응답한 비율이 높았음(31.84%)(<표 3-27a>참조)

<표 3-27a> 최저임금 정착을 위한 역할의 중요성(사업체 규모별)

(단위 : 개소, %)

최저임금 정착을 위한 역할의 중요성 사업체 규모	정부	사용자	근로자	사용자 단체	최저임금 위원회	노동자 단체	기타	전체
상용근로자 수 0인	251 (60.48)	101 (24.34)	17 (4.10)	6 (1.45)	19 (4.58)	9 (2.17)	12 (2.89)	415 (100)
상용근로자 수 1~4인	807 (54.60)	395 (26.73)	79 (5.35)	59 (3.99)	85 (5.75)	26 (1.76)	27 (1.83)	1,478 (100)
상용근로자 수 5~9인	217 (54.11)	118 (29.43)	23 (5.74)	13 (3.24)	19 (4.74)	3 (0.75)	8 (2.00)	401 (100)
상용근로자 수 10~29인	120 (53.57)	59 (26.34)	14 (6.25)	9 (4.02)	14 (6.25)	5 (2.23)	3 (1.34)	224 (100)
상용근로자 수 30~99인	26 (38.81)	29 (43.28)	6 (8.96)	2 (2.99)	2 (2.99)	1 (1.49)	1 (1.49)	67 (100)
상용근로자 수 100~299인	9 (64.29)	4 (28.57)	1 (7.14)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	14 (100)
전체	1,430 (55.02)	706 (27.16)	140 (5.39)	89 (3.42)	139 (5.35)	44 (1.69)	51 (1.96)	2,599 (100)
전체(2018)	1,293 (52.86)	674 (27.56)	117 (4.78)	109 (4.46)	158 (6.46)	46 (1.88)	49 (2.00)	2,446 (100)

주 : 결측치 제외

<표 3-27b> 최저임금 정착을 위한 역할의 중요성(업종별)

(단위 : 개소, %)

최저임금 정착을 위한 역할의 중요성 산업대분류	정부	사용자	근로자	사용자 단체	최저임금 위원회	노동자 단체	기타	전체
C.제 조 업	207 (54.62)	105 (27.70)	22 (5.80)	11 (2.90)	21 (5.54)	6 (1.58)	7 (1.85)	379 (100)
G.도매 및 소매업	313 (51.91)	192 (31.84)	28 (4.64)	19 (3.15)	35 (5.80)	10 (1.66)	6 (1.00)	603 (100)
H.운수업	36 (57.14)	17 (26.98)	4 (6.35)	2 (3.17)	3 (4.76)	1 (1.59)	0 (0.00)	63 (100)
I.숙박 및 음식점업	361 (57.67)	146 (23.32)	31 (4.95)	23 (3.67)	36 (5.75)	14 (2.24)	15 (2.40)	626 (100)
L.부동산 및 임대업	71 (51.82)	43 (31.39)	7 (5.11)	7 (5.11)	5 (3.65)	3 (2.19)	1 (0.73)	137 (100)
N.사업시설관리 및 사업지원 서비스업	29 (53.70)	15 (27.78)	4 (7.41)	1 (1.85)	2 (3.70)	1 (1.85)	2 (3.70)	54 (100)
P.교육 서비스업	67 (55.83)	34 (28.33)	5 (4.17)	4 (3.33)	6 (5.00)	3 (2.50)	1 (0.83)	120 (100)
Q.보건업 및 사회복지 서비스업	161 (56.49)	66 (23.16)	20 (7.02)	13 (4.56)	14 (4.91)	3 (1.05)	8 (2.81)	285 (100)
R.예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	51 (60.00)	16 (18.82)	6 (7.06)	2 (2.35)	5 (5.88)	1 (1.18)	4 (4.71)	85 (100)
S.협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	134 (54.25)	72 (29.15)	13 (5.26)	7 (2.83)	12 (4.86)	2 (0.81)	7 (2.83)	247 (100)
전체	1,430 (55.02)	706 (27.16)	140 (5.39)	89 (3.42)	139 (5.35)	44 (1.69)	51 (1.96)	2,599 (100)

주 : 결측치 제외

IV. 근로자 대상 설문조사 결과

1. 응답 근로자 특성

가. 개인별 특성

○ 응답 근로자(5,503명)의 성별 구성을 살펴보면, 남성이 1,922명, 여성이 3,581명으로 그 비율은 각각 34.93%와 65.07%임(<표 4-1a>참조)

○ 응답자의 연령구성

- 응답자의 연령구성을 ‘연령별’로 살펴보면 ‘40~50세 미만’이 23.59%로 가장 많았으며, 그 뒤를 ‘50~60세 미만’이 22.30%, ‘20~30세 미만’이 22.19%를 차지함(<표 4-1a>참조)

- 남자의 경우 ‘30~40세 미만’이 24.25%로 가장 많고 ‘20~30세 미만’이 21.90%로 그 뒤를 이음
- 여자의 경우 ‘40~50세 미만’이 25.47%로 가장 많고 ‘50~60세 미만’이 25.05%로 그 뒤를 이음

<표 4-1a> 응답 근로자의 연령구성(성별)

(단위 : 명, %)

연령 \ 성별	남	여	전체	전체(2018)
20세 미만	8 (0.42)	12 (0.34)	20 (0.36)	27 (0.53)
20~30세 미만	421 (21.90)	800 (22.34)	1,221 (22.19)	1,247 (24.42)
30~40세 미만	466 (24.25)	631 (17.62)	1,097 (19.93)	997 (19.53)
40~50세 미만	386 (20.08)	912 (25.47)	1,298 (23.59)	1,220 (23.89)
50~60세 미만	330 (17.17)	897 (25.05)	1,227 (22.30)	1,105 (21.64)
60세 이상	311 (16.18)	329 (9.19)	640 (11.63)	510 (9.99)
전체	1,922 (34.93)	3,581 (65.07)	5,503 (100)	-
전체(2018)	1,696 (33.22)	3,410 (66.78)	-	5,106 (100)

주 : 결측치 제외

- 응답자의 연령구성을 ‘학력별’로 살펴보면 ‘고졸 이하’라는 응답이 47.44%, ‘대학 (전문대 포함) 재학’이 12.88%, ‘대학 (전문대 포함) 졸업’이 39.68%임 (<표 4-1b> 참조)

- 대체로 연령이 증가할수록 학력수준이 낮아지는 경향을 보임

<표 4-1b> 응답 근로자의 연령구성(학력별)

(단위 : 명, %)

연령 \ 학력별	고졸 이하	대학(전문대 포함) 재학	대학(전문대 포함) 졸업 이상	전체
20세 미만	9 (45.00)	8 (40.00)	3 (15.00)	20 (100)
20~30세 미만	321 (26.33)	332 (27.24)	566 (46.43)	1,219 (100)
30~40세 미만	291 (26.75)	142 (13.05)	655 (60.20)	1,088 (100)
40~50세 미만	608 (47.76)	123 (9.66)	542 (42.58)	1,273 (100)
50~60세 미만	842 (69.76)	75 (6.21)	290 (24.03)	1,207 (100)
60세 이상	507 (80.86)	20 (3.19)	100 (15.95)	627 (100)
전체	2,578 (47.44)	700 (12.88)	2,156 (39.68)	5,434 (100)

주 : 결측치 제외

- 응답자의 연령구성을 ‘고용형태별’로 살펴보면 ‘정규직’근로자는 72.47% ‘비정규직’근로자 비율은 27.53%로 ‘정규직’의 비율이 2018년 대비 4.39% 증가하였음 (<표 4-1c> 참조)

- 정규직 비중은 ‘30~40세 미만’(82.91%), ‘40~50세 미만’(79.44%), ‘50~60세 미만’(74.24%)의 순이었음
- 비정규직의 비중은 ‘20세 미만’(65.00%)과 ‘60세 이상’(42.10%)에서 상대적으로 높게 나타남

<표 4-1c> 응답 근로자의 연령구성(고용형태별)

(단위 : 명, %)

연령 \ 고용형태	정규직	비정규직	전체
20세 미만	7 (35.00)	13 (65.00)	20 (100)
20~30세 미만	758 (62.18)	461 (37.82)	1,219 (100)
30~40세 미만	907 (82.91)	187 (17.09)	1,094 (100)
40~50세 미만	1,028 (79.44)	266 (20.56)	1,294 (100)
50~60세 미만	908 (74.24)	315 (25.76)	1,223 (100)
60세 이상	370 (57.90)	269 (42.10)	639 (100)
전체	3,978 (72.47)	1,511 (27.53)	5,489 (100)
전체(2018)	3,376 (68.08)	1,583 (31.92)	4,959 (100)

주 : 결측치 제외

○ 학력분포를 살펴보면 ‘고졸 이하’가 47.48%, ‘대학(전문대 포함) 재학’이 12.88%, ‘대학(전문대 포함) 졸업 이상’이 39.64%임(<표 4-2a> 참조)

- 학력분포를 ‘성별’로 살펴보면 남녀 모두 ‘고졸 이하’학력자 비율이 각각 50.71%, 45.73%로 가장 높았고, ‘대학(전문대 포함) 졸업 이상’의 학력을 가진 근로자는 남성의 경우 37.40%, 여성의 경우 40.85%로 나타남(<표 4-2a> 참조)

<표 4-2a> 학력분포(성별)

(단위 : 명, %)

학력 \ 성별	남	여	전체
고졸 이하	968 (50.71)	1,612 (45.73)	2,580 (47.48)
대학(전문대 포함) 재학	227 (11.89)	473 (13.42)	700 (12.88)
대학(전문대 포함) 졸업 이상	714 (37.40)	1,440 (40.85)	2,154 (39.64)
전체	1,909 (100)	3,525 (100)	5,434 (100)

주 : 결측치 제외

- 학력분포를 ‘고용형태별’로 살펴보면 ‘대학(전문대 포함) 졸업 이상’의 학력을 가진 ‘정규직’근로자 비율은 43.90%이고, 동 학력의 ‘비정규직’ 근로자 비율은 28.41%로 정규직 근로자의 ‘대학(전문대 포함) 졸업 이상’의 학력이 15.49%p 높은 편이었음(<표 4-2b> 참조)

<표 4-2b> 학력분포(고용형태별)

(단위 : 명, %)

고용형태 \ 학력	정규직	비정규직	전체
고졸 이하	1,832 (46.44)	739 (50.10)	2,571 (47.44)
대학(전문대 포함) 재학	381 (9.66)	317 (21.49)	698 (12.88)
대학(전문대 포함) 졸업 이상	1,732 (43.90)	419 (28.41)	2,151 (39.69)
전체	3,945 (100)	1,475 (100)	5,420 (100)

주 : 결측치 제외

○ 근로자의 근속년수는 ‘2~5년 미만’이라고 응답한 경우가 25.77%로 가장 높았으며 ‘5년 이상’이 25.25%, ‘1~2년 미만’이 20.61%였음 (<표 4-3a>~<표 4-3d>참조)

- 근속년수를 ‘성별’로 살펴보면 근속기간이 ‘2년 미만’인 근로자의 경우 대체로 여성의 비율이 남성과 비교하였을 때 약간 높은 것으로 나타남 (<표 4-3a> 참조)

<표 4-3a> 근속년수(성별)

(단위 : 명, %)

성별 \ 근속년수	남	여	전체
6개월 미만	244 (12.72)	457 (12.77)	701 (12.75)
6개월 이상~ 1년 미만	266 (13.87)	593 (16.56)	859 (15.62)
1~2년 미만	373 (19.45)	760 (21.23)	1,133 (20.61)
2~5년 미만	513 (26.75)	904 (25.25)	1,417 (25.77)
5년 이상	522 (27.22)	866 (24.19)	1,388 (25.25)
전체	1,918 (100)	3,580 (100)	5,498 (100)

주 : 결측치 제외

- 근속년수를 '연령별'로 살펴보면 연령이 높아질수록 근속년수가 증가하는 추세를 보임 (<표 4-3b> 참조)

<표 4-3b> 근속년수(연령별)

(단위 : 명, %)

연령 \ 근속년수	20세 미만	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상	전체
6개월 미만	9 (45.00)	288 (23.63)	125 (11.39)	120 (9.26)	108 (8.82)	50 (7.80)	700 (12.73)
6개월 이상~1년 미만	8 (40.00)	312 (25.59)	181 (16.50)	152 (11.73)	141 (11.52)	65 (10.14)	859 (15.63)
1~2년 미만	1 (5.00)	307 (25.18)	235 (21.42)	259 (19.98)	223 (18.22)	108 (16.85)	1,133 (20.61)
2~5년 미만	2 (10.00)	271 (22.23)	323 (29.44)	360 (27.78)	295 (24.10)	167 (26.05)	1,418 (25.80)
5년 이상	0 (0.00)	41 (3.36)	233 (21.24)	405 (31.25)	457 (37.34)	251 (39.16)	1,387 (25.23)
전체	20 (100)	1,219 (100)	1,097 (100)	1,296 (100)	1,224 (100)	641 (100)	5,497 (100)

주 : 결측치 제외

- 근속년수를 '학력'로 살펴보면 '고졸 이하'의 학력에서는 '5년 이상'의 근속년수가 29.92%로 가장 많았고 '대학(전문대 포함) 재학'의 학력에서는 '6개월 이상 ~ 1년 미만'이 23.29%로 가장 많았으며 '대학(전문대 포함) 졸업 이상'의 학력에서는 '2~5년 미만'이 27.91%로 가장 많았음 (<표 4-3c> 참조)

<표 4-3c> 근속년수(학력별)

(단위 : 명, %)

학력 \ 근속년수	고졸 이하	대학(전문대 포함) 재학	대학(전문대 포함) 졸업 이상	전체
6개월 미만	285 (11.06)	153 (21.86)	252 (11.70)	690 (12.71)
6개월 이상~1년 미만	354 (13.74)	163 (23.29)	330 (15.33)	847 (15.60)
1~2년 미만	497 (19.29)	152 (21.71)	475 (22.06)	1,124 (20.70)
2~5년 미만	670 (26.00)	128 (18.29)	601 (27.91)	1,399 (25.76)
5년 이상	771 (29.92)	104 (14.86)	495 (22.99)	1,370 (25.23)
전체	2,577 (100)	700 (100)	2,153 (100)	5,430 (100)

주 : 결측치 제외

- 근속년수를 '고용형태'로 살펴보면 비정규직의 근속년수는 정규직과 비교하였을 때 짧은 편이었음 (<표 4-3d> 참조)

<표 4-3d> 근속년수(고용형태별)

(단위 : 명, %)

근속년수	고용형태		
	정규직	비정규직	전체
6개월 미만	356 (8.95)	344 (22.83)	700 (12.76)
6개월 이상~ 1년 미만	515 (12.95)	344 (22.83)	859 (15.66)
1~2년 미만	818 (20.56)	310 (20.57)	1,128 (20.57)
2~5년 미만	1,132 (28.46)	281 (18.65)	1,413 (25.76)
5년 이상	1,157 (29.08)	228 (15.13)	1,385 (25.25)
전체	3,978 (100)	1,507 (100)	5,485 (100)

주 : 결측치 제외

○ 사회보험 가입률을 살펴보면, '국민연금'이 80.38%, '건강보험(직장의료보험)'이 86.13%, '고용보험'이 85.02%임(<표 4-4a> ~ <표 4-4e> 참조)

- '성별'로 보면 사회보험 가입률이 비슷한 수준 (<표 4-4a> 참조)

<표 4-4a> 사회보험 가입여부(성별)

(단위 : 명, %)

사회보험 가입여부	국민연금		건강보험(직장의료보험)		고용보험	
	가입	미가입	가입	미가입	가입	미가입
남	1,530 (79.73)	389 (20.27)	1,707 (88.91)	213 (11.09)	1,648 (86.01)	268 (13.99)
여	2,885 (80.72)	689 (19.28)	3,026 (84.64)	549 (15.36)	3,017 (84.49)	554 (15.51)
전체	4,415 (80.38)	1,078 (19.62)	4,733 (86.13)	762 (13.87)	4,665 (85.02)	822 (14.98)
전체(2018)	3,971 (78.48)	1,089 (21.52)	4,222 (83.00)	865 (17.00)	4,150 (81.68)	931 (18.32)

주 : 1) 각각의 전체 빈도를 100으로 하여 가입과 미가입의 백분율을 얻음
2) 결측치 제외

- 사회보험 가입률을 '연령별'로 보면, (<표 4-4b> 참조)

- '국민연금'가입률은 '60세 이상'이 44.08%로 가장 낮으며 '20세 미만'이 55.00%로 두 번째로 낮고 그 이외의 연령층에선 70% 이상의 가입률을 보임
- '건강보험'과 '고용보험'가입률의 경우, '20세 미만'에서 60.00%와 65.00%로 가장 낮고 그 이외의 연령층에서는 70% 이상의 가입률을 보임

<표 4-4b> 사회보험 가입여부(연령별)

(단위 : 명, %)

연령	국민연금		건강보험(직장의료보험)		고용보험	
	가입	미가입	가입	미가입	가입	미가입
20세 미만	11 (55.00)	9 (45.00)	12 (60.00)	8 (40.00)	13 (65.00)	7 (35.00)
20~29세	876 (71.86)	343 (28.14)	926 (76.09)	291 (23.91)	938 (77.27)	276 (22.73)
30~39세	999 (91.15)	97 (8.85)	1,010 (92.24)	85 (7.76)	997 (91.05)	98 (8.95)
40~49세	1,174 (90.59)	122 (9.41)	1,175 (90.87)	118 (9.13)	1,166 (90.18)	127 (9.82)
50~59세	1,072 (87.44)	154 (12.56)	1,086 (88.58)	140 (11.42)	1,059 (86.59)	164 (13.41)
60세 이상	279 (44.08)	354 (55.92)	520 (81.12)	121 (18.88)	489 (76.53)	150 (23.47)
전체	4,411 (80.35)	1,079 (19.65)	4,729 (86.11)	763 (13.89)	4,662 (85.01)	822 (14.99)
전체(2018)	3,982 (78.39)	1,098 (21.61)	4,235 (82.93)	872 (17.07)	4,158 (81.51)	943 (18.49)

주 : 1) 각각의 전체 빈도를 100으로 하여 가입과 미가입의 백분율을 얻음
2) 결측치 제외

- 사회보험 가입률을 ‘학력별’로 보면, 모든 사회보험에서 대학(전문대 포함) 졸업 이상의 학력의 가입률이 가장 높으며 그 뒤를 ‘고졸 이하’, ‘대학(전문대 포함) 재학’이 이음 (<표 4-4c> 참조)

<표 4-4c> 사회보험 가입여부(학력별)

(단위 : 명, %)

사회보험 가입여부 학력	국민연금		건강보험(직장의료보험)		고용보험	
	가입	미가입	가입	미가입	가입	미가입
고졸 이하	2,008 (78.10)	563 (21.90)	2,224 (86.30)	353 (13.70)	2,164 (84.10)	409 (15.90)
대학(전문대 포함) 재학	465 (66.52)	234 (33.48)	488 (69.81)	211 (30.19)	512 (73.35)	186 (26.65)
대학(전문대 포함) 졸업 이상	1,897 (88.11)	256 (11.89)	1,969 (91.67)	179 (8.33)	1,940 (90.44)	205 (9.56)
전체	4,370 (80.58)	1,053 (19.42)	4,681 (86.30)	743 (13.70)	4,616 (85.23)	800 (14.77)
전체(2018)	3,895 (78.42)	1,072 (21.58)	4,143 (82.96)	851 (17.04)	4,065 (81.50)	923 (18.50)

주 : 1) 각각의 전체 빈도를 100으로 하여 가입과 미가입의 백분율을 얻음
2) 결측치 제외

- 사회보험 가입여부를 ‘고용형태별’로 보면 ‘정규직’은 모든 사회보험에서 90% 이상의 가입률을 보이는 반면, ‘비정규직’의 ‘국민연금’가입률은 47.94%, ‘건강보험’은 57.24%, ‘고용보험’은 60.11% 수준의 가입률을 보임 (<표 4-4d> 참조)

<표 4-4d> 사회보험 가입여부(고용형태별)

(단위 : 명, %)

사회보험 가입여부 고용형태	국민연금		건강보험(직장의료보험)		고용보험	
	가입	미가입	가입	미가입	가입	미가입
정규직	3,679 (92.53)	297 (7.47)	3,856 (96.98)	120 (3.02)	3,747 (94.38)	223 (5.62)
비정규직	721 (47.94)	783 (52.06)	862 (57.24)	644 (42.76)	904 (60.11)	600 (39.89)
전체	4,400 (80.29)	1,080 (19.71)	4,718 (86.06)	764 (13.94)	4,651 (84.97)	823 (15.03)
전체(2018)	3,831 (77.96)	1,083 (22.04)	4,079 (82.57)	861 (17.43)	4,004 (81.15)	930 (18.85)

주 : 1) 각각의 전체 빈도를 100으로 하여 가입과 미가입의 백분율을 얻음
2) 결측치 제외

- ‘비정규직’근로자들의 사회보험 가입여부를 ‘고용형태별’로 살펴보면 ‘기간제 근로자’의 ‘국민연금’가입률은 67.81%, ‘건강보험(직장의료보험)’81.09%, ‘고용보험’80.25%로 높으나 ‘시간제 근로자’와 ‘일용근로자’의 사회보험 가입률은 20% ~ 40% 수준(<표 4-4e> 참조)

<표 4-4e> 사회보험 가입여부(비정규직 : 고용형태별)

(단위 : 명, %)

비정규직	국민연금		건강보험(직장의료보험)		고용보험	
	가입	미가입	가입	미가입	가입	미가입
시간제근로자	237 (36.63)	410 (63.37)	279 (43.06)	369 (56.94)	318 (49.00)	331 (51.00)
일용근로자	23 (20.35)	90 (79.65)	26 (23.01)	87 (76.99)	37 (33.04)	75 (66.96)
기간제근로자	434 (67.81)	206 (32.19)	519 (81.09)	121 (18.91)	512 (80.25)	126 (19.75)
기타	23 (35.94)	41 (64.06)	26 (40.63)	38 (59.38)	26 (40.63)	38 (59.38)
전체	717 (48.98)	747 (51.02)	850 (58.02)	615 (41.98)	893 (61.04)	570 (38.96)
전체(2018)	721 (47.94)	783 (52.06)	831 (54.82)	685 (45.18)	857 (56.31)	665 (43.69)

주 : 1) 각각의 전체 빈도를 100으로 하여 가입과 미가입의 백분율을 얻음
2) 결측치 제외

나. 근로자 가구 특성

○ 가구원 수의 분포를 보면, ‘4인’가구의 비율이 32.08%로 가장 높았고, 그 다음으로는 ‘3인’가구가 23.27%, ‘2인’가구가 21.32%, ‘1인’가구가 15.62%로 많았음 (<표 4-5> 참조)

- 가구원 수를 ‘성별’로 나누어 살펴보면 남성 응답자의 경우 ‘1인’, ‘2인’가구출신이 여성 응답자보다 상대적으로 많았음

<표 4-5> 가구원 수(성별)

(단위 : 명, %)

성별	가구원 수					전체
	1인	2인	3인	4인	5인 이상	
남	388 (20.36)	468 (24.55)	435 (22.82)	494 (25.92)	121 (6.35)	1,906 (100)
여	467 (13.09)	699 (19.59)	839 (23.51)	1,262 (35.37)	301 (8.44)	3,568 (100)
전체	855 (15.62)	1,167 (21.32)	1,274 (23.27)	1,756 (32.08)	422 (7.71)	5,474 (100)
전체 (2018)	548 (11.07)	849 (17.15)	1,097 (22.16)	1,972 (39.84)	484 (9.78)	4,950 (100)

주 : 1) 결측치 제외
2) 가구원 수에서 ‘0인’으로 기입한 항목은 제외

○ 소득을 목적으로 일하고 있는 가구원 수를 보면 ‘1인’가구의 비율은 32.31%, ‘2인’가구는 48.57%, ‘3인 이상’인 가구는 19.12%임 (<표 4-6a> ~ <표 4-6b> 참조)

- ‘1인’가구의 비율은 2018년 대비 6.83% 증가함

- 소득을 목적으로 일하고 있는 가구원 수를 ‘성별’로 살펴보면 남성응답자의 경우 ‘1인’이라는 응답의 비율이 45.30%로 가장 많고 ‘2인’이 39.00%, ‘3인 이상’이 15.70% 순임 (<표 4-6a> 참조)

- 여성응답자의 경우 소득을 목적으로 일하고 있는 가구원 수가 ‘2인’이라는 응답의 비율이 53.69%로 가장 많고 ‘1인’이상이 25.37%, ‘3인 이상’이 20.94% 순임

<표 4-6a> 소득을 목적으로 일하고 있는 가구원 수(성별)

(단위 : 명, %)

성별	소득을 목적으로 일하는 가구원 수	1인	2인	3인 이상	전체
	남		863 (45.30)	743 (39.00)	299 (15.70)
여		905 (25.37)	1,915 (53.69)	747 (20.94)	3,567 (100)
전체		1,768 (32.31)	2,658 (48.57)	1,046 (19.12)	5,472 (100)
전체 (2018)		1,246 (25.48)	2,457 (50.25)	1,187 (24.27)	4,890 (100)

주 : 1) 결측치 제외

2) 소득을 목적으로 일하고 있는 가구원 수에서 '0인'으로 기입한 항목은 제외

- 가구원 수가 '2인', '3인', '4인'가구에서는 소득을 목적으로 일하는 가구원 수가 '2인'인 비율이 가장 높았고, 가구원 수 '5인 이상'의 가구에서는 소득을 목적으로 일하는 가구원 수가 '3인 이상'인 비율이 가장 높았음(<표 4-6b> 참조)

<표 4-6b> 소득을 목적으로 일하고 있는 가구원 수(가구원 수별)

(단위 : 명, %)

가구원수	소득을 목적으로 일하는 가구원 수	1인	2인	3인 이상	전체
	1인		854 (100)	0 (0.00)	0 (0.00)
2인		458 (39.21)	710 (60.79)	0 (0.00)	1,168 (100)
3인		266 (20.88)	718 (56.36)	290 (22.76)	1,274 (100)
4인		146 (8.32)	1,045 (59.54)	564 (32.14)	1,755 (100)
5인 이상		44 (10.43)	186 (44.08)	192 (45.50)	422 (100)
전체		1,768 (32.30)	2,659 (48.58)	1,046 (19.11)	5,473 (100)
전체(2018)		1,246 (25.48)	2,457 (50.25)	1,187 (24.27)	4,890 (100)

주 : 결측치 제외

○ 가구 월 총소득은 500만 원 이상인 경우가 21.49%로 가장 많았고, 그 다음으로 ‘200 ~ 300만원 미만’이 20.85%, ‘300 ~ 400만원 미만’이 18.72%였음 (<표 4-7a> ~ <표 4-7f> 참조)

- 가구 월 총소득을 ‘성별’로 나누어 살펴보면 (<표 4-7a> 참조)

- 남성 응답자의 경우, 가구 월 총 소득이 ‘200 ~ 300만원 미만’이라는 응답이 30.67%로 가장 많았으며 ‘150 ~ 200만원 미만’이라는 응답과 ‘300 ~ 400만원 미만’이라는 응답이 18.94%로 그 뒤를 이음
- 여성 응답자의 경우, 가구 월 총 소득이 ‘500만 원 이상’이라는 응답이 25.67%로 가장 많았으며 ‘300 ~ 400만원 미만’이라는 응답이 18.60%로 그 뒤를 이음

<표 4-7a> 가구 월 총소득(성별)

(단위 : 명, %)

가구 월 총소득 \ 성별	남	여	전체	전체(2018)
80만원 미만	20 (1.04)	52 (1.46)	72 (1.31)	116 (2.29)
80~100만원 미만	17 (0.89)	56 (1.57)	73 (1.33)	77 (1.52)
100~150만원 미만	74 (3.86)	163 (4.57)	237 (4.32)	271 (5.36)
150~200만원 미만	363 (18.94)	532 (14.91)	895 (16.31)	800 (15.83)
200~300만원 미만	588 (30.67)	556 (15.58)	1,144 (20.85)	933 (18.46)
300~400만원 미만	363 (18.94)	664 (18.60)	1,027 (18.72)	963 (19.05)
400~500만원 미만	229 (11.95)	630 (17.65)	859 (15.66)	835 (16.52)
500만원 이상	263 (13.72)	916 (25.67)	1,179 (21.49)	1,060 (20.97)
전체	1,917 (100)	3,569 (100)	5,486 (100)	5,055 (100)

주 : 결측치 제외

- 가구 월 총소득을 '연령별'로 나누어 살펴보면 (<표 4-7b>참조)

- '20세 미만'의 응답자의 경우 가구 월 총소득이 '400~500만원 미만'이라는 응답이 31.58%로 가장 많았으며 '200~300만원 미만', '300~400만원 미만'이라는 응답이 동일하게 21.05%로 그 뒤를 이음
- '20~30세 미만'의 응답자는 가구 월 총소득이 '500만원 이상'이라는 응답이 28.36%로 가장 많았으며 '300~400만원 미만', '150~200만원 미만'이라는 응답이 17.07%로 그 뒤를 이음
- '30~40세 미만'의 응답자는 가구 월 총소득이 '200~300만원 미만'이라는 응답이 22.65%로 가장 많았으며 '300~400만원 미만', '400~500만원 미만'이라는 응답이 각각 18.90%와 18.81%로 그 뒤를 이음
- '40~50세 미만'의 응답자는 '500만원 이상'이라는 응답이 23.92%로 가장 많았으며 '300~400만원 미만', '400~500만원 미만'이라는 응답이 각각 19.74%와 19.58% 그 뒤를 이음
- '50~60세 미만'의 응답자는 '200~300만원 미만'이라는 응답이 23.43%로 가장 많았으며 '300~400만원 미만', '500만원 이상'이라는 응답이 각각 20.98%와 19.67% 그 뒤를 이음
- '60세 이상'의 응답자는 '150~200만원 미만'이라는 응답이 27.54%로 가장 많았으며 '200~300만원 미만', '300~400만원 미만'이라는 응답이 각각 24.88%와 15.18% 그 뒤를 이음

<표 4-7b> 가구 월 총소득(연령별)

(단위 : 명, %)

연령 가구 월 총소득	20세 미만	20~30세 미만	30~40세 미만	40~50세 미만	50~60세 미만	60세 이상	전체	전체(2018)
80만원 미만	0 (0.00)	27 (2.23)	4 (0.37)	14 (1.08)	6 (0.49)	21 (3.29)	72 (1.31)	115 (2.27)
80~100만원 미만	0 (0.00)	21 (1.73)	10 (0.91)	10 (0.77)	14 (1.14)	18 (2.82)	73 (1.33)	77 (1.52)
100~150만원 미만	1 (5.26)	46 (3.79)	27 (2.47)	34 (2.63)	51 (4.16)	77 (12.05)	236 (4.30)	271 (5.34)
150~200만원 미만	1 (5.26)	207 (17.07)	161 (14.70)	165 (12.77)	185 (15.10)	176 (27.54)	895 (16.32)	805 (15.86)
200~300만원 미만	4 (21.05)	193 (15.91)	248 (22.65)	252 (19.50)	287 (23.43)	159 (24.88)	1,143 (20.85)	940 (18.51)
300~400만원 미만	4 (21.05)	207 (17.07)	207 (18.90)	255 (19.74)	257 (20.98)	97 (15.18)	1,027 (18.73)	967 (19.05)
400~500만원 미만	6 (31.58)	168 (13.85)	206 (18.81)	253 (19.58)	184 (15.02)	41 (6.42)	858 (15.65)	840 (16.55)
500만원 이상	3 (15.79)	344 (28.36)	232 (21.19)	309 (23.92)	241 (19.67)	50 (7.82)	1,179 (21.50)	1,062 (20.92)
전체	19 (100)	1,213 (100)	1,095 (100)	1,292 (100)	1,225 (100)	639 (100)	5,483 (100)	5,077 (100)

주 : 결측치 제외

- 가구 월 총소득을 '학력별'로 나누어 살펴보면 '고졸 이하'의 학력에서는 가구 월 총소득이 '200~300만원 미만'이라는 응답이 23.73%로 가장 많았으며, '대학(전문대 포함) 재학'과 '대학(전문대 포함) 졸업 이상'의 학력에서는 '500만 원 이상'이라는 응답이 각각 23.13%와 28.86%로 가장 많았음(<표 4-7c> 참조)

<표 4-7c> 가구 월 총소득(학력별)

(단위 : 명, %)

학력 가구 월 총소득	고졸 이하	대학(전문대 포함) 재학	대학(전문대 포함) 졸업 이상	전체	전체(2018)
80만원 미만	32 (1.25)	23 (3.30)	14 (0.65)	69 (1.27)	113 (2.28)
80~100만원 미만	39 (1.52)	15 (2.16)	16 (0.74)	70 (1.29)	72 (1.45)
100~150만원 미만	157 (6.12)	24 (3.45)	49 (2.28)	230 (4.25)	262 (5.28)
150~200만원 미만	510 (19.88)	85 (12.21)	285 (13.24)	880 (16.25)	781 (15.73)
200~300만원 미만	609 (23.73)	121 (17.39)	397 (18.45)	1,127 (20.82)	916 (18.45)
300~400만원 미만	481 (18.75)	145 (20.83)	390 (18.12)	1,016 (18.77)	952 (19.18)
400~500만원 미만	347 (13.52)	122 (17.53)	380 (17.66)	849 (15.68)	822 (16.56)
500만원 이상	391 (15.24)	161 (23.13)	621 (28.86)	1,173 (21.67)	1,046 (21.07)
전체	2,566 (100)	696 (100)	2,152 (100)	5,414 (100)	4,964 (100)

주 : 결측치 제외

- 가구 월 총소득을 '고용형태별'로 나누어 살펴보면 (<표 4-7d>참조)

- '정규직'근로자 중에서는 가구 월 총 소득이 '500만 원 이상'이라는 응답이 23.23%로 가장 많았고, '200~300만 원 미만'이라는 응답이 21.57%로 두 번째로 많음
- '비정규직'근로자 중에서는 가구 월 총 소득이 '200~300만 원 미만'이라는 응답이 18.90%로 가장 많았고, '300~400만 원 미만'이라는 응답이 18.63%로 두 번째로 많음

<표 4-7d> 가구 월 총소득(고용형태별)

(단위 : 명, %)

고용형태 가구 월 총소득	정규직	비정규직	전체	전체(2018)
80만원 미만	17 (0.43)	55 (3.66)	72 (1.31)	113 (2.30)
80~100만원 미만	22 (0.55)	51 (3.39)	73 (1.33)	74 (1.51)
100~150만원 미만	107 (2.69)	130 (8.65)	237 (4.33)	267 (5.43)
150~200만원 미만	650 (16.36)	245 (16.30)	895 (16.34)	773 (15.73)
200~300만원 미만	857 (21.57)	284 (18.90)	1,141 (20.84)	915 (18.62)
300~400만원 미만	741 (18.65)	280 (18.63)	1,021 (18.64)	924 (18.80)
400~500만원 미만	656 (16.51)	201 (13.37)	857 (15.65)	819 (16.67)
500만원 이상	923 (23.23)	257 (17.10)	1,180 (21.55)	1,029 (20.94)
전체	3,973 (100)	1,503 (100)	5,476 (100)	4,914 (100)

주 : 결측치 제외

- 가구 월 총소득을 '가구원 수별'로 나누어 살펴보면 가구원 수가 늘어날수록 총소득이 높은 가구의 비중이 증가함. '5인 이상'의 경우 '500만 원 이상'가구가 39.43%로 가장 많았으며, '1인'의 경우 '150~200만원'의 소득을 올린 가구가 43.26%로 가장 많음 (<표 4-7e> 참조)

<표 4-7e> 가구 월 총소득(가구원 수별)

(단위 : 명, %)

가구원수 가구 월 총소득	1인	2인	3인	4인	5인 이상	전체	전체(2018)
80만원 미만	39 (4.57)	17 (1.46)	9 (0.71)	6 (0.34)	1 (0.24)	72 (1.32)	90 (1.84)
80~100만원 미만	31 (3.63)	18 (1.54)	11 (0.87)	10 (0.57)	2 (0.48)	72 (1.32)	67 (1.37)
100~150만원 미만	104 (12.19)	58 (4.97)	37 (2.92)	26 (1.49)	7 (1.66)	232 (4.25)	254 (5.18)
150~200만원 미만	369 (43.26)	259 (22.21)	132 (10.40)	98 (5.61)	30 (7.13)	888 (16.27)	768 (15.67)
200~300만원 미만	293 (34.35)	323 (27.70)	266 (20.96)	203 (11.61)	51 (12.11)	1,136 (20.82)	910 (18.56)
300~400만원 미만	15 (1.76)	258 (22.13)	291 (22.93)	389 (22.25)	72 (17.10)	1,025 (18.78)	946 (19.30)
400~500만원 미만	0 (0.00)	132 (11.32)	252 (19.86)	382 (21.85)	92 (21.85)	858 (15.72)	821 (16.75)
500만원 이상	2 (0.23)	101 (8.66)	271 (21.36)	634 (36.27)	166 (39.43)	1,174 (21.51)	1,046 (21.34)
전체	853 (100)	1,166 (100)	1,269 (100)	1,748 (100)	421 (100)	5,457 (100)	4,902 (100)

주 : 결측치 제외

- 가구 월 총소득을 '소득을 목적으로 일하고 있는 가구원 수별'로 살펴보면
 소득을 목적으로 일하는 가구원 수가 많을수록 가구 월 총소득이 높아짐
 (<표 4-7f> 참조)

<표 4-7> 가구 월 총소득(소득을 목적으로 일하고 있는 가구원 수별)

(단위 : 명, %)

소득을 목적으로 일하는 가구원 수 가구 월 총소득	1인	2인	3인 이상	전체	전체(2018)
80만원 미만	62 (3.51)	5 (0.19)	5 (0.48)	72 (1.32)	87 (1.79)
80~100만원 미만	51 (2.89)	16 (0.60)	5 (0.48)	72 (1.32)	66 (1.36)
100~150만원 미만	181 (10.25)	41 (1.55)	9 (0.87)	231 (4.23)	248 (5.12)
150~200만원 미만	706 (40.00)	150 (5.66)	32 (3.08)	888 (16.28)	747 (15.41)
200~300만원 미만	643 (36.43)	437 (16.49)	56 (5.38)	1,136 (20.82)	898 (18.53)
300~400만원 미만	81 (4.59)	817 (30.83)	126 (12.12)	1,024 (18.77)	943 (19.46)
400~500만원 미만	18 (1.02)	645 (24.34)	195 (18.75)	858 (15.73)	818 (16.88)
500만원 이상	23 (1.30)	539 (20.34)	612 (58.85)	1,174 (21.52)	1,040 (21.46)
전체	1,765 (100)	2,650 (100)	1,040 (100)	5,455 (100)	4,847 (100)

주 : 결측치 제외

○ 근로자의 가구 월 총지출의 경우를 살펴보면 ‘200~300만원 미만’이 23.46%로 가장 많은 비중이었고, 그 다음으로 ‘300~400만원 미만’(19.90%), ‘150~200만원 미만’(18.64%) 순으로 나타났음 (<표 4-8a>~<표 4-8f> 참조)

- 가구 월 지출을 ‘성별’로 살펴보면, (<표 4-8a>참조)

- 남성 응답자의 경우 ‘200~300만원 미만’이라는 응답이 26.40%로 가장 많았고 ‘150~200만원 미만’이라는 응답의 비율이 23.26%로 두 번째임
- 여성 응답자의 경우 ‘300~400만 원 미만’이라는 응답이 22.89%로 가장 많았고 ‘200~300만 원 미만’이라는 응답의 비율이 21.88%로 두 번째임

<표 4-8a> 가구 월 총지출(성별)

(단위 : 명, %)

성별 가구 월 총지출	남	여	전체	전체(2018)
80만원 미만	73 (3.82)	118 (3.31)	191 (3.48)	279 (5.52)
80~100만원 미만	119 (6.22)	162 (4.54)	281 (5.13)	363 (7.18)
100~150만원 미만	278 (14.53)	390 (10.93)	668 (12.19)	648 (12.82)
150~200만원 미만	445 (23.26)	577 (16.17)	1,022 (18.64)	961 (19.01)
200~300만원 미만	505 (26.40)	781 (21.88)	1,286 (23.46)	1,175 (23.25)
300~400만원 미만	274 (14.32)	817 (22.89)	1,091 (19.90)	906 (17.93)
400~500만원 미만	119 (6.22)	388 (10.87)	507 (9.25)	444 (8.79)
500만원 이상	100 (5.23)	336 (9.41)	436 (7.95)	278 (5.50)
전체	1,913 (100)	3,569 (100)	5,482 (100)	5,054 (100)

주 : 결측치 제외

- 가구 월 총지출을 '연령별'로 살펴보면 '60세 이상'과 '20세 미만'을 제외하면 모든 연령층에서 '200~300만원 미만'이 가장 많았고 '60세 이상'의 경우 '150~200만원 미만'이 26.29%로 가장 많은 비중을 차지하였으며 '20세 미만'에서는 '300~400만원 미만'이 47.47%로 가장 많음(<표 4-8b> 참조)

<표 4-8b> 가구 월 총지출(연령별)

(단위 : 명, %)

연령 가구 월 총지출	연령						전체	전체(2018)
	20세 미만	20~30세 미만	30~40세 미만	40~50세 미만	50~60세 미만	60세 이상		
80만원 미만	1 (5.26)	61 (5.04)	32 (2.93)	25 (1.94)	37 (3.02)	34 (5.32)	190 (3.47)	281 (5.54)
80~100만원 미만	1 (5.26)	75 (6.19)	38 (3.48)	43 (3.33)	59 (4.81)	65 (10.17)	281 (5.13)	365 (7.19)
100~150만원 미만	3 (15.79)	157 (12.96)	105 (9.61)	116 (8.99)	144 (11.75)	143 (22.38)	668 (12.19)	651 (12.83)
150~200만원 미만	1 (5.26)	236 (19.49)	226 (20.68)	166 (12.86)	224 (18.27)	168 (26.29)	1,021 (18.63)	964 (19.00)
200~300만원 미만	0 (0.00)	242 (19.98)	271 (24.79)	325 (25.17)	316 (25.77)	132 (20.66)	1,286 (23.47)	1,177 (23.19)
300~400만원 미만	9 (47.37)	223 (18.41)	223 (20.40)	319 (24.71)	250 (20.39)	66 (10.33)	1,090 (19.89)	912 (17.97)
400~500만원 미만	2 (10.53)	96 (7.93)	108 (9.88)	174 (13.48)	109 (8.89)	18 (2.82)	507 (9.25)	446 (8.79)
500만원 이상	2 (10.53)	121 (9.99)	90 (8.23)	123 (9.53)	87 (7.10)	13 (2.03)	436 (7.96)	279 (5.50)
전체	19 (100)	1,211 (100)	1,093 (100)	1,291 (100)	1,226 (100)	639 (100)	5,479 (100)	5,075 (100)

주 : 결측치 제외

- 가구 월 총지출을 '학력별'로 살펴보면 학력이 높아질수록 가구 월 총지출이 많은 가구의 비중이 증가하는 추세를 보임 (<표 4-8c> 참조)

<표 4-8c> 가구 월 총지출(학력별)

(단위 : 명, %)

학력 가구 월 총지출	고졸 이하	대학(전문대 포함) 재학	대학(전문대 포함) 졸업 이상	전체	전체(2018)
80만원 미만	103 (4.01)	37 (5.32)	46 (2.14)	186 (3.44)	267 (5.38)
80~100만원 미만	167 (6.50)	29 (4.17)	80 (3.73)	276 (5.10)	350 (7.05)
100~150만원 미만	379 (14.76)	74 (10.63)	206 (9.59)	659 (12.18)	641 (12.92)
150~200만원 미만	531 (20.68)	121 (17.39)	357 (16.63)	1,009 (18.65)	935 (18.84)
200~300만원 미만	617 (24.03)	157 (22.56)	498 (23.20)	1,272 (23.51)	1,159 (23.36)
300~400만원 미만	443 (17.25)	145 (20.83)	486 (22.64)	1,074 (19.85)	899 (18.12)
400~500만원 미만	184 (7.17)	71 (10.20)	248 (11.55)	503 (9.30)	435 (8.77)
500만원 이상	144 (5.61)	62 (8.91)	226 (10.53)	432 (7.98)	276 (5.56)
전체	2,568 (100)	696 (100)	2,147 (100)	5,411 (100)	4,962 (100)

주 : 결측치 제외

- 가구 월 총지출을 '고용형태별'로 보면, 가구 월 총지출이 '150만원 미만'인 구간에서는 비정규직의 비율이 약간 높으나 그 이외의 구간에서는 정규직의 비율이 약간 높음 (<표 4-8d> 참조)

<표 4-8d> 가구 월 총지출(고용형태별)

(단위 : 명, %)

고용형태 가구 월 총지출	정규직	비정규직	전체	전체(2018)
80만원 미만	98 (2.47)	93 (6.18)	191 (3.49)	274 (5.58)
80~100만원 미만	175 (4.41)	106 (7.04)	281 (5.13)	354 (7.21)
100~150만원 미만	453 (11.42)	216 (14.34)	669 (12.22)	638 (12.99)
150~200만원 미만	746 (18.81)	272 (18.06)	1,018 (18.60)	930 (18.93)
200~300만원 미만	958 (24.15)	324 (21.51)	1,282 (23.42)	1,141 (23.22)
300~400만원 미만	821 (20.70)	268 (17.80)	1,089 (19.90)	876 (17.83)
400~500만원 미만	388 (9.78)	118 (7.84)	506 (9.25)	426 (8.67)
500만원 이상	328 (8.27)	109 (7.24)	437 (7.98)	274 (5.58)
전체	3,967 (100)	1,506 (100)	5,473 (100)	4,913 (100)

주 : 결측치 제외

- 가구 월 총지출을 '가구원 수별'로 보면 '5인 이상'인 경우와 '4인'의 경우 가구 월 총지출이 '300~400만원 미만'이 각각 31.41%와 28.79%로 가장 많으며, '3인'과 '2인'의 경우는 '200~300만원 미만'의 비율이 각각 27.66%와 27.30%로 가장 많고, '1인'가구의 경우 '100~150만원 미만'이 28.69%로 가장 많은 비율을 차지함. (<표 4-8e> 참조)

<표 4-8e> 가구 월 총지출(가구원 수별)

(단위 : 명, %)

가구원수 가구 월 총지출	가구원수					전체	전체(2018)
	1인	2인	3인	4인	5인 이상		
80만원 미만	121 (14.17)	28 (2.40)	22 (1.73)	13 (0.74)	6 (1.44)	190 (3.48)	243 (4.96)
80~100만원 미만	136 (15.93)	66 (5.67)	41 (3.23)	23 (1.32)	10 (2.40)	276 (5.06)	346 (7.06)
100~150만원 미만	245 (28.69)	215 (18.45)	108 (8.51)	83 (4.75)	11 (2.64)	662 (12.14)	627 (12.80)
150~200만원 미만	242 (28.34)	318 (27.30)	214 (16.86)	205 (11.73)	38 (9.11)	1,017 (18.65)	936 (19.10)
200~300만원 미만	99 (11.59)	318 (27.30)	351 (27.66)	431 (24.67)	79 (18.94)	1,278 (23.44)	1,152 (23.51)
300~400만원 미만	6 (0.70)	147 (12.62)	302 (23.80)	503 (28.79)	131 (31.41)	1,089 (19.97)	889 (18.14)
400~500만원 미만	0 (0.00)	44 (3.78)	136 (10.72)	260 (14.88)	67 (16.07)	507 (9.30)	437 (8.92)
500만원 이상	5 (0.59)	29 (2.49)	95 (7.49)	229 (13.11)	75 (17.99)	433 (7.94)	270 (5.51)
전체	854 (100)	1,165 (100)	1,269 (100)	1,747 (100)	417 (100)	5,452 (100)	4,900 (100)

주 : 결측치 제외

- 소득을 목적으로 일하는 가구원 수가 '3인 이상'인 경우 가구 월 총지출이 '300~400만원 미만'이 29.16%, '2인'의 경우는 '200~300만원 미만'의 비율이 28.64%, '1인'인 경우 '100~150만원 미만'인 비율이 30.95%로 가장 많은 비중을 차지함 (<표 4-8f> 참조)

<표 4-8f> 가구 월 총지출(소득을 목적으로 일하고 있는 가구원 수별)

(단위 : 명, %)

소득을 목적으로 일하는 가구원 수	1인	2인	3인 이상	전체	전체(2018)
가구 월 총지출					
80만원 미만	160 (9.07)	21 (0.79)	9 (0.87)	190 (3.49)	235 (4.85)
80~100만원 미만	201 (11.39)	53 (2.00)	22 (2.12)	276 (5.06)	339 (7.00)
100~150만원 미만	425 (24.09)	198 (7.48)	38 (3.66)	661 (12.13)	617 (12.74)
150~200만원 미만	546 (30.95)	374 (14.13)	97 (9.34)	1,017 (18.66)	923 (19.05)
200~300만원 미만	323 (18.31)	758 (28.64)	196 (18.86)	1,277 (23.43)	1,142 (23.58)
300~400만원 미만	71 (4.02)	715 (27.01)	303 (29.16)	1,089 (19.98)	886 (18.29)
400~500만원 미만	13 (0.74)	321 (12.13)	173 (16.65)	507 (9.30)	433 (8.94)
500만원 이상	25 (1.42)	207 (7.82)	201 (19.35)	433 (7.94)	269 (5.55)
전체	1,764 (100)	2,647 (100)	1,039 (100)	5,450 (100)	4,844 (100)

주 : 결측치 제외

○ 응답 근로자의 소득이 가계 내 역할은 ‘주 소득원’이라고 응답한 근로자는 47.61%, ‘보조 소득원’이라고 응답한 근로자는 33.95%이었음. ‘주로 개인 소비용’이라는 응답이 2018년에 대비 2.54% 포인트 낮아져 17.35%로 나타남 (<표 4-9a> ~ <표 4-9f> 참조)

- ‘성별’로 보면, 남성은 본인의 소득이 ‘주 소득원’이라고 답한 경우가 높으며(70.08%)였으나 여성은 ‘보조 소득원’이라고 답한 경우가 높음 (44.93%) (<표 4-9a> 참조)

<표 4-9a> 응답 근로자 소득의 가계 내 역할(성별)

(단위 : 명, %)

성별 응답 근로자 소득의 가계 내 역할	남	여	전체	전체(2018)
가계의 주 소득원	1,347 (70.08)	1,273 (35.55)	2,620 (47.61)	2,123 (42.15)
가계의 보조 소득원	259 (13.48)	1,609 (44.93)	1,868 (33.95)	1,878 (37.28)
가계의 생계와는 무관한 개인 소비용	302 (15.71)	653 (18.24)	955 (17.35)	1,002 (19.89)
기타	14 (0.73)	46 (1.28)	60 (1.09)	34 (0.68)
전체	1,922 (100)	3,581 (100)	5,503 (100)	5,037 (100)

주 : 결측치 제외

- 응답 근로자 소득의 가계 내 역할을 '연령별'로 보면 (<표 4-9b>참조)

- '20세 미만'과 '20~29세'의 연령층에서는 '개인소비용'으로 근로한다는 비율이 각각 60.00%와 48.20%로 가장 많음
- '30~39세', '40~49세', '50~59세'의 연령층에선 가계의 '주 소득원' 혹은 '보조 소득원'이라는 응답의 비율이 각각 82.22%, 92.97%, 93.80%임
- '60세 이상'의 연령층에선 가계의 '주 소득원'이라는 응답의 비율이 69.80%로 가장 많았음

<표 4-9b> 응답 근로자 소득의 가계 내 역할(연령별)

(단위 : 명, %)

연령	20세 미만	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상	전체	전체(2018)
응답 근로자 소득의 가계 내 역할								
가계의 주 소득원	4 (20.00)	331 (27.09)	513 (46.76)	646 (49.88)	675 (55.01)	446 (69.80)	2,615 (47.55)	2,136 (42.24)
가계의 보조 소득원	4 (20.00)	293 (23.98)	389 (35.46)	558 (43.09)	476 (38.79)	151 (23.63)	1,871 (34.02)	1,885 (37.28)
가계의 생계와는 무관한 개인 소비용	12 (60.00)	589 (48.20)	183 (16.68)	76 (5.87)	59 (4.81)	35 (5.48)	954 (17.35)	1,002 (19.81)
기타	0 (0.00)	9 (0.74)	12 (1.09)	15 (1.16)	17 (1.39)	7 (1.10)	60 (1.09)	34 (0.67)
전체	20 (100)	1,222 (100)	1,097 (100)	1,295 (100)	1,227 (100)	639 (100)	5,500 (100)	5,057 (100)

주 : 결측치 제외

- 응답 근로자 소득의 가계 내 역할을 '학력별'로 보면 (<표 4-9c>참조)

- '고졸 이하'와 '대학(전문대 포함) 졸업 이상'의 학력에서는 '주 소득원'이라는 응답이 각각 56.25%와 42.12%로 가장 많음
- '대학(전문대 포함) 재학'의 학력에서는 '주 소득원', '보조 소득원', '개인 소비용'이라는 응답이 모두 비슷한 수준으로 나옴

<표 4-9c> 응답 근로자 소득의 가계 내 역할(학력별)

(단위 : 명, %)

응답 근로자 소득의 가계 내 역할 \ 학력	고졸 이하	대학(전문대 포함) 재학	대학(전문대 포함) 졸업 이상	전체	전체(2018)
가계의 주 소득원	1,449 (56.25)	225 (32.19)	908 (42.12)	2,582 (47.54)	2,083 (42.06)
가계의 보조 소득원	822 (31.91)	229 (32.76)	790 (36.64)	1,841 (33.90)	1,842 (37.20)
가계의 생계와는 무관한 개인 소비용	271 (10.52)	235 (33.62)	444 (20.59)	950 (17.49)	995 (20.09)
기타	34 (1.32)	10 (1.43)	14 (0.65)	58 (1.07)	32 (0.65)
전체	2,576 (100)	699 (100)	2,156 (100)	5,431 (100)	4,952 (100)

주 : 결측치 제외

- 응답 근로자 소득의 가계 내 역할을 '고용형태별'로 살펴보면 (<표 4-9d> 참조)

- '정규직'근로자는 51.61%가 가계의 '주 소득원', 33.65%가 '보조 소득원'이라고 응답
- '비정규직'근로자는 36.93%가 가계의 '주 소득원', 34.88%가 '보조 소득원'이라고 응답

<표 4-9d> 응답 근로자 소득의 가계 내 역할(고용형태별)

(단위 : 명, %)

응답 근로자 소득의 가계 내 역할 \ 고용형태	정규직	비정규직	전체	전체(2018)
가계의 주 소득원	2,055 (51.61)	558 (36.93)	2,613 (47.57)	2,060 (42.08)
가계의 보조 소득원	1,340 (33.65)	527 (34.88)	1,867 (33.99)	1,820 (37.18)
가계의 생계와는 무관한 개인 소비용	551 (13.84)	402 (26.60)	953 (17.35)	983 (20.08)
기타	36 (0.90)	24 (1.59)	60 (1.09)	32 (0.65)
전체	3,982 (100)	1,511 (100)	5,493 (100)	4,895 (100)

주 : 결측치 제외

- 응답 근로자 소득의 가계 내 역할을 '가구원 수별'로 살펴보면, (<표 4-9e> 참조)

- '1인'가구는 '주 소득원'이라고 대답한 비율이 81.50%로 가장 많고, '2인'과 '3인'가구의 경우 '주 소득원'이라는 대답이 각각 58.56%와 41.60%로 가장 많고 그 뒤를 '보조 소득원'이라는 응답이 각각 31.42%, 38.93%임 (<표 4-9e> 참조)
- '4인'가구의 경우 '보조 소득원'이라는 응답이 46.21%로 가장 많고 '주 소득원'이라는 대답이 31.34%로 그 뒤를 이음
- '5인'가구의 경우 '보조 소득원'이라는 응답이 39.10%로 가장 많고 '주 소득원'이라는 대답이 33.89%로 그 뒤를 이음

<표 4-9e> 응답 근로자 소득의 가계 내 역할(가구원 수별)

(단위 : 명, %)

가구원수 \ 소득용도	주 소득원	보조소득원	개인소비용	기타	전체
1인	696 (81.50)	25 (2.93)	122 (14.29)	11 (1.29)	854 (100)
2인	684 (58.56)	367 (31.42)	105 (8.99)	12 (1.03)	1,168 (100)
3인	530 (41.60)	496 (38.93)	234 (18.37)	14 (1.10)	1,274 (100)
4인	550 (31.34)	811 (46.21)	374 (21.31)	20 (1.14)	1,755 (100)
5인 이상	143 (33.89)	165 (39.10)	111 (26.30)	3 (0.71)	422 (100)
전체	2,603 (47.56)	1,864 (34.06)	946 (17.28)	60 (1.10)	5,473 (100)
전체(2018)	2,066 (42.27)	1,836 (37.56)	956 (19.56)	30 (0.61)	4,888 (100)

주 : 결측치 제외

- 응답 근로자 소득의 가계 내 역할을 '가구 월 총 소득별'로 살펴보면, 응답자가 '주 소득원'인 경우 가구 월 총소득은 '200~300만원 미만'이 30.17%로 가장 많고, '보조소득원' 혹은 '개인소비용'이라고 대답한 경우 '500만 원 이상'이라는 응답이 각각 31.64%과 40.08%로 가장 많았음 (<표 4-9f> 참조)

<표 4-9f> 응답 근로자 소득의 가계 내 역할(가구 월 총소득별)

(단위 : 명, %)

소득용도 가구 월 총소득	주 소득원	보조소득원	개인소비용	기타	전체
80만원 미만	40 (1.53)	13 (0.70)	19 (2.00)	0 (0.00)	72 (1.31)
80~100만원 미만	46 (1.76)	12 (0.64)	14 (1.48)	1 (1.67)	73 (1.33)
100~150만원 미만	173 (6.62)	36 (1.93)	24 (2.53)	3 (5.00)	236 (4.30)
150~200만원 미만	671 (25.66)	111 (5.95)	100 (10.55)	14 (23.33)	896 (16.33)
200~300만원 미만	789 (30.17)	215 (11.53)	131 (13.82)	10 (16.67)	1,145 (20.86)
300~400만원 미만	441 (16.86)	436 (23.38)	138 (14.56)	12 (20.00)	1,027 (18.71)
400~500만원 미만	257 (9.83)	452 (24.24)	142 (14.98)	8 (13.33)	859 (15.65)
500만원 이상	198 (7.57)	590 (31.64)	380 (40.08)	12 (20.00)	1,180 (21.50)
전체	2,615 (100)	1,865 (100)	948 (100)	60 (100)	5,488 (100)
전체(2018)	2,127 (100)	1,876 (100)	989 (100)	32 (100)	5,024 (100)

주 : 결측치 제외

2. 소속된 직장의 특성

가. 현재 직장의 특성

○ 현 직장의 고용형태를 살펴보면, 전체 응답 근로자 (5,436명) 중 ‘정규직’ 근로자가 73.25%, ‘비정규직’근로자가 26.75%인 것으로 나타남. 2018년에 대비하여 ‘정규직’의 비율이 4.46% 포인트 높아졌음(<표 4-10a> ~ <표 4-10c> 참조)

- 전체응답자 5,436명 중 1,454명 (26.75%)이 ‘비정규직’이며 ‘시간제 근로자(11.85%)가 가장 많고 ‘기간(계약)근로자’와 ‘일용근로자’의 비율은 11.68%, 2.06%임 (<표 4-10a> 참조)

- 현 직장의 고용형태를 ‘성별’로 살펴보면, 남자의 경우 ‘정규직’근로자의 비율이 79.02%로 여자의 70.15%보다 높게 나타남 (<표 4-10a>참조)

<표 4-10a> 현재 직장의 고용형태(성별)

(단위 : 명, %)

성별 \ 고용형태	정규직	비정규직				전체	전체
		시간제 근로자	일용 근로자	기간(계약) 근로자	기타		
남	1,503 (79.02)	147 (7.73)	28 (1.47)	204 (10.73)	20 (1.05)	399 (20.98)	1,902 (100)
여	2,479 (70.15)	497 (14.06)	84 (2.38)	431 (12.20)	43 (1.22)	1,055 (29.85)	3,534 (100)
전체	3,982 (73.25)	644 (11.85)	112 (2.06)	635 (11.68)	63 (1.16)	1,454 (26.75)	5,436 (100)
전체(2018)	3,363 (68.79)	812 (16.61)	127 (2.60)	522 (10.68)	65 (1.33)	1,526 (31.21)	4,889 (100)

주 : 결측치 제외

- 현 직장의 고용형태를 ‘연령별’로 살펴보면, ‘20세 미만’을 제외하고는 모든 연령층에서 ‘정규직’의 비율이 50% 이상이었으며 특히 ‘30~39세’에서 83.44%로 가장 높았으며 ‘20대 미만’에서 ‘정규직’의 비율은 35.00%로 모든 연령층 중에서 가장 낮음 (<표 4-10b> 참조)

<표 4-10b> 현재 직장의 고용형태(연령별)

(단위 : 명, %)

연령	고용형태 정규직	비정규직					전체	전체
		시간제 근로자	일용 근로자	기간(계약) 근로자	기타	전체		
20세 미만	7 (35.00)	9 (45.00)	0 (0.00)	4 (20.00)	0 (0.00)	13 (65.00)	20 (100)	
20~29세	758 (62.75)	280 (23.18)	21 (1.74)	130 (10.76)	19 (1.57)	450 (37.25)	1,208 (100)	
30~39세	907 (83.44)	61 (5.61)	7 (0.64)	100 (9.20)	12 (1.10)	180 (16.56)	1,087 (100)	
40~49세	1,028 (80.25)	89 (6.95)	23 (1.80)	130 (10.15)	11 (0.86)	253 (19.75)	1,281 (100)	
50~59세	908 (75.10)	125 (10.34)	35 (2.89)	131 (10.84)	10 (0.83)	301 (24.90)	1,209 (100)	
60세 이상	370 (58.92)	81 (12.90)	25 (3.98)	141 (22.45)	11 (1.75)	258 (41.08)	628 (100)	
전체	3,978 (73.22)	645 (11.87)	111 (2.04)	636 (11.71)	63 (1.16)	1,455 (26.78)	5,433 (100)	
전체(2018)	3,376 (68.77)	816 (16.62)	128 (2.61)	524 (10.67)	65 (1.32)	1,533 (31.23)	4,909 (100)	

주 : 결측치 제외

- 현 직장의 고용형태를 '학력별'로 살펴보면 '정규직'의 비율은 '대학(전문대 포함) 졸업 이상'의 학력을 가진 근로자에서 80.86%로 가장 높으며, '고졸 이하'의 근로자에서 72.10%, '대학(전문대 포함) 재학'인 근로자에서 55.87%를 보임 (<표 4-10c> 참조)

<표 4-10c> 현재 직장의 고용형태(학력별)

(단위 : 명, %)

고용형태 학력	정규직	비정규직				전체	전체
		시간제 근로자	일용근로자	기간(계약) 근로자	기타		
고졸 이하	1,832 (72.10)	282 (11.10)	74 (2.91)	323 (12.71)	30 (1.18)	709 (27.90)	2,541 (100)
대학(전문대 포함) 재학	381 (55.87)	210 (30.79)	17 (2.49)	68 (9.97)	6 (0.88)	301 (44.13)	682 (100)
대학(전문대 포함) 졸업 이상	1,732 (80.86)	137 (6.40)	16 (0.75)	233 (10.88)	24 (1.12)	410 (19.14)	2,142 (100)
전체	3,945 (73.53)	629 (11.72)	107 (1.99)	624 (11.63)	60 (1.12)	1,420 (26.47)	5,365 (100)
정체(2018)	3,302 (68.75)	798 (16.61)	124 (2.58)	515 (10.72)	64 (1.33)	1,501 (31.25)	4,803 (100)

주 : 결측치 제외

○ 조사 대상 근로자들의 현재 직장의 직종을 보면 ‘서비스종사자’(34.84%)가 가장 많으며, ‘사무종사자’(20.72%), ‘단순노무종사자’(12.67%)의 순임 (<표 4-11a>~<표 4-11c> 참조)

- ‘성별’로 나누어 보면 남성 응답자의 경우 ‘서비스종사자’의 비율이 28.76%로 가장 높고 ‘단순노무종사자’의 비율이 17.14%로 두 번째이고, 여성 응답자의 경우 ‘서비스종사자’의 비율이 38.12%로 가장 높고 ‘사무종사자’의 비율이 23.85%로 두 번째임 (<표 4-11a> 참조)

<표 4-11a> 현재 직장의 직종(성별)

(단위 : 명, %)

직종	성별		전체	전체(2018)
	남	여		
사무종사자	286 (14.90)	849 (23.85)	1,135 (20.72)	929 (19.78)
서비스종사자	552 (28.76)	1,357 (38.12)	1,909 (34.84)	1,709 (36.38)
판매종사자	224 (11.67)	321 (9.02)	545 (9.95)	426 (9.07)
기능원 및 관련 기능종사자	242 (12.61)	102 (2.87)	344 (6.28)	252 (5.37)
장치, 기계조작 및 조립종사자	146 (7.61)	30 (0.84)	176 (3.21)	171 (3.64)
전문가 및 관련종사자	107 (5.58)	520 (14.61)	627 (11.44)	542 (11.54)
단순노무종사자	329 (17.14)	365 (10.25)	694 (12.67)	635 (13.52)
농업, 임업 및 어업 숙련종사자	8 (0.42)	2 (0.06)	10 (0.18)	1 (0.02)
고위 임직원 및 관리자	25 (1.30)	14 (0.39)	39 (0.71)	32 (0.68)
전체	1,919 (100)	3,560 (100)	5,479 (100)	4,697 (100)

주 : 결측치 제외

- 조사 대상 근로자들의 현재 직장의 직종을 '학력별'로 나누어 보면 (<표 4-11b> 참조)

- '고졸 이하'의 학력을 가진 근로자 중에서는 '서비스종사자'(37.92%)가 가장 많으며, '단순노무종사자'(21.50%)가 그 뒤를 이음
- '대학(전문대 포함)재학'중인 근로자 중에서는 '서비스종사자'(41.95%)의 비율이 가장 높으며, '사무종사자'(17.67%)가 두 번째로 비율이 높음
- '대학(전문대 포함)졸업 이상'인 근로자 중에서는 '사무종사자'(32.45%)의 비율이 가장 높으며, '서비스종사자'(28.58%)가 두 번째로 비율이 높음

<표 4-11b> 현재 직장의 직종(학력별)

(단위 : 명, %)

직종	학력			전체	전체(2018)
	고졸 이하	대학(전문대 포함) 재학	대학(전문대 포함) 졸업 이상		
사무종사자	307 (11.98)	123 (17.67)	697 (32.45)	1,127 (20.84)	924 (20.05)
서비스종사자	972 (37.92)	292 (41.95)	614 (28.58)	1,878 (34.73)	1,656 (35.94)
판매종사자	264 (10.30)	108 (15.52)	168 (7.82)	540 (9.99)	421 (9.14)
기능원 및 관련 기능종사자	206 (8.04)	37 (5.32)	97 (4.52)	340 (6.29)	246 (5.34)
장치, 기계조작 및 조립종사자	128 (4.99)	14 (2.01)	32 (1.49)	174 (3.22)	170 (3.69)
전문가 및 관련종사자	110 (4.29)	83 (11.93)	425 (19.79)	618 (11.43)	538 (11.68)
단순노무종사자	551 (21.50)	38 (5.46)	93 (4.33)	682 (12.61)	619 (13.43)
농업, 임업 및 어업 숙련종사자	9 (0.35)	0 (0.00)	0 (0.00)	9 (0.17)	1 (0.02)
고위 임직원 및 관리자	16 (0.62)	1 (0.14)	22 (1.02)	39 (0.72)	33 (0.72)
전체	2,563 (100)	696 (100)	2,148 (100)	5,407 (100)	4,608 (100)

주 : 결측치 제외

- 조사 대상 근로자들의 현재 직장의 직종을 '고용형태별'로 나누어 보면 (<표 4-11b> 참조)

- '정규직'근로자 중에서는 '서비스종사자'의 비율이 29.38%로 가장 높으며 '사무종사자'(25.66%), '전문가 및 관련종사자'(12.99%)가 뒤를 이음 (<표 4-11c> 참조)
- '비정규직'근로자 중에서는 '서비스종사자'의 비율이 49.36%로 가장 높으며 '단순노무종사자'(16.30%), '판매종사자'(14.35%)가 뒤를 이음

<표 4-11c> 현재 직장의 직종(고용형태별)

(단위 : 명, %)

직종	고용형태			
	정규직	비정규직	전체	전체(2018)
사무종사자	1,021 (25.66)	112 (7.51)	1,133 (20.71)	904 (19.82)
서비스종사자	1,169 (29.38)	736 (49.36)	1,905 (34.83)	1,660 (36.40)
판매종사자	332 (8.34)	214 (14.35)	546 (9.98)	421 (9.23)
기능원 및 관련 기능종사자	284 (7.14)	60 (4.02)	344 (6.29)	246 (5.39)
장치, 기계조작 및 조립종사자	158 (3.97)	16 (1.07)	174 (3.18)	165 (3.62)
전문가 및 관련종사자	517 (12.99)	108 (7.24)	625 (11.43)	521 (11.42)
단순노무종사자	451 (11.33)	243 (16.30)	694 (12.69)	611 (13.40)
농업, 임업 및 어업 숙련종사자	9 (0.23)	1 (0.07)	10 (0.18)	1 (0.02)
고위 임직원 및 관리자	38 (0.96)	1 (0.07)	39 (0.71)	32 (0.70)
전체	3,979 (100)	1,491 (100)	5,470 (100)	4,561 (100)

주 : 결측치 제외

3. 최저임금액 인상이 임금 인상에 미친 영향

○ 2019년에 적용된 ‘최저임금 인상으로 임금 인상이 있었다’고 응답한 근로자는 72.23%에 이르고 있음 (<표 4-12a>~<표 4-12e> 참조)

- 2018년 조사 결과와 비교하였을 때, ‘최저임금 인상 이상으로 인상되었다’ 또는 ‘최저임금 인상만큼 인상되었다’, ‘최저임금 인상 이하로 인상되었다’는 의견의 비율이 1.09% 포인트 증가하였음 (<표 4-12a> 참조)

- 최저임금액 인상이 임금의 인상에 미친 영향을 ‘성별’로 보면 ‘최저임금 인상이 임금인상에 영향을 주지 않았다’라는 응답의 비율이 남성이 33.77%로 여성의 24.58%보다 9.19% 높음 (<표 4-12a> 참조)

<표 4-12a> 최저임금액 인상이 임금의 인상에 미친 영향(성별)

(단위 : 명, %)

임금 인상에 미친 영향 성별	최저임금 인상보다 임금을 많이 인상	최저임금 인상만큼 임금을 인상	최저임금 인상보다 임금을 적게 인상	최저임금 인상이 영향을 주지 않음	전체
남	324 (16.96)	852 (44.61)	89 (4.66)	645 (33.77)	1,910 (100)
여	650 (18.20)	1,920 (53.75)	124 (3.47)	878 (24.58)	3,572 (100)
전체	974 (17.77)	2,772 (50.57)	213 (3.89)	1,523 (27.78)	5,482 (100)
전체(2018)	959 (18.96)	2,445 (48.34)	194 (3.84)	1,460 (28.87)	5,058 (100)

주 : 결측치 제외

- 최저임금액 인상이 임금의 인상에 미친 영향을 ‘연령별’로 살펴보면 ‘최저임금 인상 이하로 인상되었다’는 응답은 ‘60세 이상’이 6.11%로 가장 높았으며, ‘최저임금 인상만큼 인상되었다’는 의견은 ‘20~29세’에서 55.42%로 가장 높았음 (<표 4-12b> 참조)

<표 4-12b> 최저임금액 인상이 임금의 인상에 미친 영향(연령별)

(단위 : 명, %)

임금 인상에 미친 영향 연령	최저임금 인상보다 임금을 많이 인상	최저임금 인상만큼 임금을 인상	최저임금 인상보다 임금을 적게 인상	최저임금 인상이 영향을 주지 않음	전체
20세 미만	5 (26.32)	8 (42.11)	0 (0.00)	6 (31.58)	19 (100)
20~29세	214 (17.57)	675 (55.42)	49 (4.02)	280 (22.99)	1,218 (100)
30~39세	180 (16.50)	524 (48.03)	39 (3.57)	348 (31.90)	1,091 (100)
40~49세	221 (17.09)	654 (50.58)	43 (3.33)	375 (29.00)	1,293 (100)
50~59세	232 (19.02)	600 (49.18)	43 (3.52)	345 (28.28)	1,220 (100)
60세 이상	121 (18.97)	309 (48.43)	39 (6.11)	169 (26.49)	638 (100)
전체	973 (17.76)	2,770 (50.56)	213 (3.89)	1,523 (27.80)	5,479 (100)
전체(2018)	961 (18.92)	2,450 (48.25)	195 (3.84)	1,472 (28.99)	5,078 (100)

주 : 결측치 제외

- 최저임금액 인상이 임금의 인상에 미친 영향을 '학력별'로 살펴보면 '최저임금인상이 영향을 주지 않음'이라는 응답이 '대학(전문대 포함) 졸업 이상'에서는 30.79%, '고졸 이하'의 학력에서는 26.97%, '대학(전문대 포함) 재학'의 학력에서는 22.03%로 약간의 차이가 있음 (<표 4-12c> 참조)

<표 4-12c> 최저임금액 인상이 임금의 인상에 미친 영향(학력별)

(단위 : 명, %)

학력 \ 임금 인상 미친 영향	최저임금 인상보다 임금을 많이 인상	최저임금 인상만큼 임금을 인상	최저임금 인상보다 임금을 적게 인상	최저임금 인상이 영향을 주지 않음	전체
고졸 이하	486 (18.97)	1,279 (49.92)	106 (4.14)	691 (26.97)	2,562 (100)
대학(전문대 포함) 재학	131 (18.74)	398 (56.94)	16 (2.29)	154 (22.03)	699 (100)
대학(전문대 포함) 졸업 이상	345 (16.05)	1,055 (49.07)	88 (4.09)	662 (30.79)	2,150 (100)
전체	962 (17.78)	2,732 (50.49)	210 (3.88)	1,507 (27.85)	5,411 (100)
전체(2018)	937 (18.85)	2,392 (48.13)	190 (3.82)	1,451 (29.20)	4,970 (100)

주 : 결측치 제외

- 최저임금액 인상이 임금의 인상에 미친 영향을 ‘고용형태별’로 보면 ‘비정규직’근로자가 ‘정규직’근로자에 비해 최저임금 인상의 영향을 더 많이 받는 것으로 나타남 (<표 4-12d> 참조)

- ‘비정규직’으로 한정해서 살펴보면 최저임금 인상의 영향이 있었다고 응답한 비율이 비정규직 근로자의 77.78%로 나타남

<표 4-12d> 최저임금액 인상이 임금의 인상에 미친 영향(고용형태별)

(단위 : 명, %)

임금 인상에 미친 영향 고용형태	최저임금 인상보다 임금을 많이 인상	최저임금 인상만큼 임금을 인상	최저임금 인상보다 임금을 적게 인상	최저임금 인상이 영향을 주지 않음	전체
정규직	700 (17.62)	1,935 (48.72)	153 (3.85)	1,184 (29.81)	3,972 (100)
비정규직	274 (18.23)	835 (55.56)	60 (3.99)	334 (22.22)	1,503 (100)
전체	974 (17.79)	2,770 (50.59)	213 (3.89)	1,518 (27.73)	5,475 (100)
전체(2018)	939 (19.09)	2,369 (48.17)	185 (3.76)	1,425 (28.98)	4,918 (100)

주 : 결측치 제외

- 최저임금액 인상이 임금의 인상에 미친 영향을 '비정규직'의 '고용형태별'로 보면 (<표 4-12e> 참조)

- '시간제 근로자'가 '일용근로자'나 '기간제 근로자'에 비해 최저임금인상의 인상이 임금에 미치는 영향이 큼
- '시간제 근로자'의 경우 최저임금 인상의 영향이 있었다는 답변은 81.51%였으나 '최저임금 인상이 영향을 주지 않음'의 비율은 18.49%
- 반면 '일용근로자'와 '기간제 근로자'가 최저임금 인상의 영향이 있었다는 답변은 각각 70.27%, 77.71%임

<표 4-12e> 최저임금액 인상이 임금의 인상에 미친 영향(비정규직 : 고용형태별)

(단위 : 명, %)

임금 인상에 미친 영향 비정규직	최저임금 인상보다 임금을 많이 인상	최저임금 인상만큼 임금을 인상	최저임금 인상보다 임금을 적게 인상	최저임금 인상이 영향을 주지 않음	전체
시간제근로자	142 (21.88)	372 (57.32)	15 (2.31)	120 (18.49)	649 (100)
일용근로자	25 (22.52)	47 (42.34)	6 (5.41)	33 (29.73)	111 (100)
기간제근로자	94 (14.76)	368 (57.77)	33 (5.18)	142 (22.29)	637 (100)
기타	12 (19.05)	19 (30.16)	1 (1.59)	31 (49.21)	63 (100)
전체	273 (18.70)	806 (55.21)	55 (3.77)	326 (22.33)	1,460 (100)
전체(2018)	299 (19.67)	810 (53.29)	66 (4.34)	345 (22.70)	1,520 (100)

주 : 결측치 제외

4. 최저임금 결정요인과 최저임금액 수준 적정성

가. 최저임금의 결정요인

○ 최저임금 결정요인으로 근로자들은 ‘근로자의 생계비 (52.21%)’, ‘물가상승률 (52.19%)’, ‘일반근로자의 임금수준 및 인상률 (26.38%)’의 순으로 중요하다고 생각함(<표 4-13a>~<표 4-13f> 참조)

- 최저임금 결정요인을 ‘성별’로 살펴보면 남성의 경우 최저임금 결정요인이 ‘근로자의 생계비’라는 응답이 56.53%로 가장 높고, 여성은 ‘물가 상승률’이라는 응답이 56.02%로 가장 높음 (<표 4-13a> 참조)

<표 4-13a> 최저임금 결정요인(성별)

(단위 : 명, %)

최저임금 결정요인 성별	근로자의 생계비	일반 근로자의 임금 수준 및 인상률	노동 생산성	소득분배 상황	경제 성장률	물가 상승률	실업률 등 고용 사정	기업의 지불 능력	전체
남	1,082 (56.53)	454 (23.72)	243 (12.70)	139 (7.26)	255 (13.32)	862 (45.04)	120 (6.27)	288 (15.05)	1,914 (100)
여	1,782 (49.89)	993 (27.80)	440 (12.32)	202 (5.66)	465 (13.02)	2,001 (56.02)	210 (5.88)	461 (12.91)	3,572 (100)
전체	2,864 (52.21)	1,447 (26.38)	683 (12.45)	341 (6.22)	720 (13.12)	2,863 (52.19)	330 (6.02)	749 (13.65)	5,486 (100)
전체(2018)	2,486 (48.94)	1,273 (25.06)	631 (12.42)	288 (5.67)	627 (12.34)	2,424 (47.72)	335 (6.59)	617 (12.15)	5,080 (100)

주 : 1) 복수응답. 괄호 안의 비율은 응답을 한 근로자 전체에 대한 비율임
2) 결측치 제외

- 최저임금 결정요인을 ‘고용형태별’로 보면, ‘정규직’ 근로자가 ‘근로자의 생계비’를 가장 중요한 요인이라고 응답하였고 (53.15%), ‘비정규직’ 근로자의 경우는 ‘물가상승률’(49.97%), ‘근로자의 생계비’(49.90%)의 순으로 중요하다고 응답함 (<표 4-13b> 참조)

<표 4-13b> 최저임금 결정요인(고용형태별)

(단위 : 명, %)

고용형태 \ 최저임금 결정요인	근로자의 생계비	일반 근로자의 임금 수준 및 인상률	노동 생산성	소득분배 상황	경제 성장률	물가 상승률	실업률 등 고용 사정	기업의 지불 능력	전체
정규직	2,111 (53.15)	1,096 (27.59)	513 (12.92)	238 (5.99)	521 (13.12)	2,103 (52.95)	219 (5.51)	558 (14.05)	3,972 (100)
비정규직	750 (49.90)	347 (23.09)	168 (11.18)	102 (6.79)	197 (13.11)	751 (49.97)	111 (7.39)	189 (12.57)	1,503 (100)
전체	2,861 (52.26)	1,443 (26.36)	681 (12.44)	340 (6.21)	718 (13.11)	2,854 (52.13)	330 (6.03)	747 (13.64)	5,475 (100)
전체(2018)	2,428 (49.15)	1,238 (25.06)	607 (12.29)	285 (5.77)	619 (12.53)	2,359 (47.75)	329 (6.66)	600 (12.15)	4,940 (100)

주 : 1) 복수응답. 괄호 안의 비율은 응답을 한 근로자 전체에 대한 비율임
2) 결측치 제외

- 최저임금 결정요인을 ‘연령별’로 보면 50세 미만의 모든 연령층에선 최저임금의 결정요인 중 ‘물가상승률’이 가장 크다고 응답했으며 50세 이상의 연령층에선 ‘근로자의 생계비’가 가장 큰 최저임금의 결정요인이라고 응답하였음 (<표 4-13c> 참조)

<표 4-13c> 최저임금 결정요인(연령별)

(단위 : 명, %)

연령 \ 최저임금 결정요인	근로자의 생계비	일반 근로자의 임금 수준 및 인상률	노동 생산성	소득분배 상황	경제 성장률	물가 상승률	실업률 등 고용 사정	기업의 지불 능력	전체
20세 미만	9 (47.37)	5 (26.32)	2 (10.53)	2 (10.53)	3 (15.79)	10 (52.63)	1 (5.26)	4 (21.05)	19 (100)
20~30세 미만	615 (50.41)	344 (28.20)	197 (16.15)	83 (6.80)	227 (18.61)	735 (60.25)	113 (9.26)	161 (13.20)	1,220 (100)
30~40세 미만	562 (51.47)	305 (27.93)	147 (13.46)	63 (5.77)	174 (15.93)	630 (57.69)	58 (5.31)	156 (14.29)	1,092 (100)
40~50세 미만	666 (51.43)	366 (28.26)	165 (12.74)	84 (6.49)	149 (11.51)	696 (53.75)	71 (5.48)	172 (13.28)	1,295 (100)
50~60세 미만	630 (51.60)	298 (24.41)	130 (10.65)	76 (6.22)	119 (9.75)	526 (43.08)	55 (4.50)	168 (13.76)	1,221 (100)
60세 이상	381 (59.91)	127 (19.97)	41 (6.45)	33 (5.19)	49 (7.70)	265 (41.67)	30 (4.72)	86 (13.52)	636 (100)
전체	2,863 (52.22)	1,445 (26.35)	682 (12.44)	341 (6.22)	721 (13.15)	2,862 (52.20)	328 (5.98)	747 (13.62)	5,483 (100)
전체(2018)	2,495 (48.91)	1,278 (25.05)	633 (12.41)	288 (5.65)	630 (12.35)	2,434 (47.72)	337 (6.61)	621 (12.17)	5,101 (100)

주 : 1) 복수응답. 괄호 안의 비율은 응답을 한 근로자 전체에 대한 비율임
2) 결측치 제외

- ‘학력별’로 보면 ‘고졸 이하’의 학력에선 최저임금의 결정요인 중에 ‘근로자의 생계비’가 가장 중요하다는 응답이 57.17%로 가장 많았고 ‘대학(전문대 포함)재학’, ‘대학 (전문대 포함) 졸업 이상’의 학력에선 ‘물가 상승률’이 가장 중요한 요인이라는 응답의 비율이 각각 53.57%, 60.26%로 많음 (<표 4-13d> 참조)

<표 4-13d> 최저임금 결정요인(학력별)

(단위 : 명, %)

최저임금 결정요인 학력	근로자의 생계비	일반 근로자의 임금 수준 및 인상률	노동 생산성	소득분배 상황	경제 성장률	물가 상승률	실업률 등 고용 사정	기업의 지불 능력	전체
고졸 이하	1,467 (57.17)	575 (22.41)	258 (10.05)	136 (5.30)	280 (10.91)	1,153 (44.93)	126 (4.91)	302 (11.77)	2,566 (100)
대학(전문대 포함) 재학	340 (48.57)	184 (26.29)	98 (14.00)	45 (6.43)	110 (15.71)	375 (53.57)	47 (6.71)	93 (13.29)	700 (100)
대학(전문대 포함) 졸업 이상	1,028 (47.84)	670 (31.18)	318 (14.80)	157 (7.31)	321 (14.94)	1,295 (60.26)	152 (7.07)	347 (16.15)	2,149 (100)
전체	2,835 (52.35)	1,429 (26.39)	674 (12.45)	338 (6.24)	711 (13.13)	2,823 (52.13)	325 (6.00)	742 (13.70)	5,415 (100)
전체(2018)	2,432 (48.71)	1,255 (25.14)	625 (12.52)	285 (5.71)	605 (12.12)	2,384 (47.75)	332 (6.65)	613 (12.28)	4,993 (100)

주 : 1) 복수응답. 괄호 안의 비율은 응답을 한 근로자 전체에 대한 비율임
2) 결측치 제외

- ‘비정규직’근로자의 ‘고용형태별’로 살펴보면 ‘시간제 근로자’와 ‘일용근로자’의 각각 50.46%, 51.33%가 최저임금의 결정요인 중에 ‘근로자의 생계비’가 가장 중요하다고 응답하였고 ‘기간제 근로자’의 55.64%가 ‘물가상승률’이 가장 중요한 요인이라고 응답함 (<표 4-13e> 참조)

<표 4-13e> 최저임금 결정요인(비정규직 : 고용형태별)

(단위 : 명, %)

최저임금 결정요인 비정규직	근로자의 생계비	일반 근로자의 임금 수준 및 인상률	노동 생산성	소득 분배 상황	경제 성장률	물가 상승률	실업률 등 고용 사정	기업의 지불 능력	전체
시간제 근로자	326 (50.46)	147 (22.76)	69 (10.68)	35 (5.42)	87 (13.47)	307 (47.52)	44 (6.81)	84 (13.00)	646 (100)
일용 근로자	58 (51.33)	20 (17.70)	9 (7.96)	10 (8.85)	16 (14.16)	44 (38.94)	10 (8.85)	18 (15.93)	113 (100)
기간제 근로자	322 (50.47)	163 (25.55)	76 (11.91)	51 (7.99)	80 (12.54)	355 (55.64)	51 (7.99)	69 (10.82)	638 (100)
기타	33 (51.56)	15 (23.44)	6 (9.38)	5 (7.81)	7 (10.94)	24 (37.50)	3 (4.69)	13 (20.31)	64 (100)
전체	739 (50.58)	345 (23.61)	160 (10.95)	101 (6.91)	190 (13.00)	730 (49.97)	108 (7.39)	184 (12.59)	1,461 (100)
전체(2018)	736 (48.20)	355 (23.25)	192 (12.57)	91 (5.96)	196 (12.84)	707 (46.30)	131 (8.58)	207 (13.56)	1,527 (100)

주 : 1) 복수응답. 괄호 안의 비율은 응답을 한 근로자 전체에 대한 비율임
2) 결측치 제외

- ‘응답 근로자 소득의 가계 내 역할별’로는 ‘주 소득원’인 경우 ‘근로자의 생계비’를 가장 중요하다고 응답한 비율이 59.20%로 나타났으나, ‘보조 소득원’, ‘개인 소비용’인 근로자들은 ‘물가상승률’을 가장 중요한 요인으로 응답하였음 (각각 55.87%, 61.55%) (<표 4-13f> 참조)

<표 4-13f> 최저임금 결정요인(응답 근로자 소득의 가계 내 역할별)

(단위 : 명, %)

응답 근로자 소득의 가계 내 역할	최저임금 결정요인	근로자의 생계비	일반 근로자의 임금 수준 및 인상률	노동 생산성	소득 분배 상황	경제 성장률	물가 상승률	실업률 등 고용 사정	기업의 지불 능력	전체
주 소득원	1,545 (59.20)	636 (24.37)	277 (10.61)	140 (5.36)	292 (11.19)	1,209 (46.32)	119 (4.56)	333 (12.76)	2,610 (100)	
보조소득원	858 (46.01)	537 (28.79)	246 (13.19)	135 (7.24)	232 (12.44)	1,042 (55.87)	115 (6.17)	260 (13.94)	1,865 (100)	
개인소비용	432 (45.38)	261 (27.42)	153 (16.07)	63 (6.62)	189 (19.85)	586 (61.55)	90 (9.45)	147 (15.44)	952 (100)	
기타	30 (50.85)	12 (20.34)	7 (11.86)	3 (5.08)	8 (13.56)	25 (42.37)	6 (10.17)	9 (15.25)	59 (100)	
전체	2,865 (52.22)	1,446 (26.36)	683 (12.45)	341 (6.22)	721 (13.14)	2,862 (52.17)	330 (6.02)	749 (13.65)	5,486 (100)	
전체(2018)	2,478 (49.13)	1,273 (25.24)	624 (12.37)	287 (5.69)	622 (12.33)	2,402 (47.62)	336 (6.66)	612 (12.13)	5,044 (100)	

주 : 1) 복수응답. 괄호 안의 비율은 응답을 한 근로자 전체에 대한 비율임

2) 결측치 제외

나. 2019년 최저임금액 수준의 적정성

- 2019년에 적용된 최저임금액 수준에 대해서 58.34%의 근로자가 ‘보통’이라 응답한 가운데 ‘매우 높은 수준’ 또는 ‘약간 높은 수준’이라는 의견을 가진 근로자 비율은 21.11%인 것에 비해, ‘매우 낮은 수준’ 또는 ‘약간 낮은 수준’이라고 응답한 비중은 20.55%이었음 (<표 4-14a> ~ <표 4-14f> 참조)
 - 2018년에 비해 최저임금이 ‘약간 높은 수준’ 또는 ‘매우 높은 수준’이라고 생각하는 응답이 1.68% 포인트 증가함 (<표 4-14a> 참조)
 - 2018년에 비해 최저임금이 ‘약간 낮은 수준’ 또는 ‘매우 낮은 수준’이라고 생각하는 응답이 0.29% 포인트 증가함 (<표 4-14a> 참조)
 - 2019년 최저임금액 적정성 여부를 ‘성별’로 살펴보면, (<표 4-14a> 참조)
 - 남성의 경우 ‘보통이다’라는 응답의 비율이 54.83%로 가장 높고 ‘약간 높은 수준이다’라는 응답이 17.48%로 두 번째임
 - 여성의 경우 ‘보통이다’라는 응답의 비율이 60.23%로 가장 높고 ‘약간 높은 수준이다’라는 응답이 15.95%로 두 번째임

<표 4-14a> 2019년 최저임금액 적정성 여부(성별)

(단위 : 명, %)

적정성 성별	매우 높은 수준이다	약간 높은 수준이다	보통이다	약간 낮은 수준이다	매우 낮은 수준이다	전체
남	126 (6.57)	335 (17.48)	1,051 (54.83)	269 (14.03)	136 (7.09)	1,917 (100)
여	128 (3.58)	570 (15.95)	2,152 (60.23)	499 (13.97)	224 (6.27)	3,573 (100)
전체	254 (4.63)	905 (16.48)	3,203 (58.34)	768 (13.99)	360 (6.56)	5,490 (100)
전체(2018)	240 (4.72)	748 (14.71)	3,068 (60.32)	753 (14.81)	277 (5.45)	5,086 (100)

주 : 결측치 제외

- 최저임금의 적정성 여부에 대한 응답이 '연령별', '학력별', '고용형태별', '비정규직의 고용형태별'로 차이가 크지 않음(<표 4-14b> ~ <표 4-14e> 참조)

<표 4-14b> 2019년 최저임금액 적정성 여부(연령별)

(단위 : 명, %)

적정성 연령	매우 높은 수준이다	약간 높은 수준이다	보통이다	약간 낮은 수준이다	매우 낮은 수준이다	전체
20세 미만	2 (10.00)	3 (15.00)	12 (60.00)	3 (15.00)	0 (0.00)	20 (100)
20~29세	47 (3.85)	238 (19.51)	685 (56.15)	165 (13.52)	85 (6.97)	1,220 (100)
30~39세	55 (5.03)	173 (15.81)	628 (57.40)	165 (15.08)	73 (6.67)	1,094 (100)
40~49세	62 (4.78)	190 (14.65)	782 (60.29)	182 (14.03)	81 (6.25)	1,297 (100)
50~59세	63 (5.17)	196 (16.08)	711 (58.33)	169 (13.86)	80 (6.56)	1,219 (100)
60세 이상	25 (3.92)	103 (16.17)	383 (60.13)	85 (13.34)	41 (6.44)	637 (100)
전체	254 (4.63)	903 (16.46)	3,201 (58.34)	769 (14.01)	360 (6.56)	5,487 (100)
전체(2018)	240 (4.70)	751 (14.71)	3,081 (60.35)	757 (14.83)	276 (5.41)	5,105 (100)

주 : 결측치 제외

<표 4-14c> 2019년 최저임금액 적정성 여부(학력별)

(단위 : 명, %)

적정성 학력	매우 높은 수준이다	약간 높은 수준이다	보통이다	약간 낮은 수준이다	매우 낮은 수준이다	전체
고졸 이하	114 (4.43)	409 (15.91)	1,485 (57.76)	373 (14.51)	190 (7.39)	2,571 (100)
대학(전문대 포함) 재학	32 (4.58)	135 (19.31)	408 (58.37)	88 (12.59)	36 (5.15)	699 (100)
대학(전문대 포함) 졸업 이상	104 (4.84)	346 (16.10)	1,267 (58.96)	300 (13.96)	132 (6.14)	2,149 (100)
전체	250 (4.61)	890 (16.42)	3,160 (58.31)	761 (14.04)	358 (6.61)	5,419 (100)
전체(2018)	239 (4.79)	722 (14.46)	3,018 (60.44)	744 (14.90)	270 (5.41)	4,993 (100)

주 : 결측치 제외

<표 4-14d> 2019년 최저임금액 적정성 여부(고용형태별)

(단위 : 명, %)

고용형태	적정성					
	매우 높은 수준이다	약간 높은 수준이다	보통이다	약간 낮은 수준이다	매우 낮은 수준이다	전체
정규직	187 (4.71)	609 (15.34)	2,347 (59.12)	571 (14.38)	256 (6.45)	3,970 (100)
비정규직	67 (4.44)	291 (19.28)	850 (56.33)	197 (13.06)	104 (6.89)	1,509 (100)
전체	254 (4.64)	900 (16.43)	3,197 (58.35)	768 (14.02)	360 (6.57)	5,479 (100)
전체(2018)	231 (4.67)	722 (14.60)	2,995 (60.57)	728 (14.72)	269 (5.44)	4,945 (100)

주 : 결측치 제외

<표 4-14e> 2019년 최저임금액 적정성 여부(비정규직 : 고용형태별)

(단위 : 명, %)

비정규직	적정성					
	매우 높은 수준이다	약간 높은 수준이다	보통이다	약간 낮은 수준이다	매우 낮은 수준이다	전체
시간제근로자	31 (4.78)	148 (22.80)	350 (53.93)	79 (12.17)	41 (6.32)	649 (100)
일용근로자	4 (3.54)	35 (30.97)	57 (50.44)	9 (7.96)	8 (7.08)	113 (100)
기간제근로자	24 (3.74)	89 (13.88)	385 (60.06)	94 (14.66)	49 (7.64)	641 (100)
기타	6 (9.38)	12 (18.75)	34 (53.13)	9 (14.06)	3 (4.69)	64 (100)
전체	65 (4.43)	284 (19.36)	826 (56.31)	191 (13.02)	101 (6.88)	1,467 (100)
전체(2018)	83 (5.44)	196 (12.85)	919 (60.26)	229 (15.02)	98 (6.43)	1,525 (100)

주 : 결측치 제외

- 2019년 최저임금액 적정성 여부를 ‘최저임금이 임금인상 인상 영향별’로 보면 (<표 4-14f> 참조)

- 최저임금이 ‘매우 낮은 수준’이거나 ‘약간 낮은 수준’이라는 의견은 ‘최저임금 인상에 영향을 받지 않음’이라고 응답한 근로자에서 28.79%로 가장 높았음
- 최저임금이 ‘매우 높은 수준’이거나 ‘약간 높은 수준’이라고 응답한 비율은 ‘최저임금 인상액 이상으로 인상’된 근로자에서 31.42%로 가장 높았음

<표 4-14f> 2019년 최저임금액 적정성 여부(최저임금액 인상이 임금 인상에 미친 영향별)

(단위 : 명, %)

적정성 임금 인상 미친 영향	매우 높은 수준이다	약간 높은 수준이다	보통이다	약간 낮은 수준이다	매우 낮은 수준이다	전체
최저임금 인상 이상으로 임금 인상	94 (9.65)	212 (21.77)	522 (53.59)	102 (10.47)	44 (4.52)	974 (100)
최저임금 인상만큼 임금 인상	77 (2.78)	474 (17.14)	1,715 (62.00)	362 (13.09)	138 (4.99)	2,766 (100)
최저임금 인상 이하로 임금 인상	11 (5.16)	33 (15.49)	130 (61.03)	26 (12.21)	13 (6.10)	213 (100)
최저임금 인상이 영향을 주지 않음	72 (4.74)	183 (12.06)	826 (54.41)	272 (17.92)	165 (10.87)	1,518 (100)
전체	254 (4.64)	902 (16.49)	3,193 (58.36)	762 (13.93)	360 (6.58)	5,471 (100)
전체(2018)	239 (4.71)	746 (14.71)	3,065 (60.44)	747 (14.73)	274 (5.40)	5,071 (100)

주 : 결측치 제외

○ 최저임금액이 생활 향상에 도움을 주었는지에 대한 질문에 ‘전혀 도움이 안 됨’ 또는 ‘별로 도움이 안됨’이라는 응답(18.53%)보다 ‘도움이 됨’ 또는 ‘매우 도움이 됨’이라는 응답(32.51%)이 더 많은 것으로 나타남(<표 4-15a> ~<표 4-15f> 참조)

- ‘성별’로 보면, 생활 향상 기여도에 대한 의견의 차이가 크지 않음(<표 4-15a> 참조)

<표 4-15a> 2019년 최저임금액의 생활향상 기여도(성별)

(단위 : 명, %)

생활향상 기여도 성별	전혀 도움이 안됨	별로 도움이 안됨	보통	도움이 됨	매우 도움이 됨	무관함	전체
남	161 (8.39)	196 (10.21)	776 (40.44)	443 (23.08)	115 (5.99)	228 (11.88)	1,919 (100)
여	208 (5.81)	454 (12.69)	1,404 (39.24)	978 (27.33)	251 (7.02)	283 (7.91)	3,578 (100)
전체	369 (6.71)	650 (11.82)	2,180 (39.66)	1,421 (25.85)	366 (6.66)	511 (9.30)	5,497 (100)
전체(2018)	275 (5.47)	650 (12.92)	2,094 (41.63)	1,331 (26.46)	345 (6.86)	335 (6.66)	5,030 (100)

주 : 결측치 제외

- ‘연령별’로, ‘도움이 됨’ 또는 ‘매우 도움이 됨’이라는 의견은 ‘20세 미만’에서 55.00%로 가장 높았고, ‘전혀 도움이 안됨’ 혹은 ‘별로 도움이 안됨’이라는 의견은 ‘30~40세 미만’에서 21.73%로 가장 높게 나타남 (<표 4-15b> 참조)

<표 4-15b> 2019년 최저임금액의 생활향상 기여도(연령별)

(단위 : 명, %)

연령	생활향상 기여도	전혀 도움이 안됨	별로 도움이 안됨	보통	도움이 됨	매우 도움이 됨	무관함	전체
20세 미만		1 (5.00)	2 (10.00)	6 (30.00)	7 (35.00)	4 (20.00)	0 (0.00)	20 (100)
20~30세 미만		90 (7.36)	144 (11.78)	479 (39.20)	326 (26.68)	75 (6.14)	108 (8.84)	1,222 (100)
30~40세 미만		101 (9.22)	137 (12.51)	446 (40.73)	229 (20.91)	56 (5.11)	126 (11.51)	1,095 (100)
40~50세 미만		84 (6.49)	173 (13.37)	494 (38.18)	332 (25.66)	87 (6.72)	124 (9.58)	1,294 (100)
50~60세 미만		67 (5.47)	136 (11.10)	484 (39.51)	337 (27.51)	93 (7.59)	108 (8.82)	1,225 (100)
60세 이상		26 (4.08)	59 (9.25)	269 (42.16)	190 (29.78)	52 (8.15)	42 (6.58)	638 (100)
전체		369 (6.72)	651 (11.85)	2,178 (39.64)	1,421 (25.86)	367 (6.68)	508 (9.25)	5,494 (100)
전체(2018)		276 (5.46)	653 (12.93)	2,103 (41.64)	1,333 (26.39)	348 (6.89)	338 (6.69)	5,051 (100)

주 : 결측치 제외

- ‘학력별’로 생활 향상 기여도에 대한 의견은 차이가 크지 않음 (<표 4-15c> 참조)

<표 4-15c> 2019년 최저임금액의 생활향상 기여도(학력별)

(단위 : 명, %)

생활향상 기여도 학력	전혀 도움이 안됨	별로 도움이 안됨	보통	도움이 됨	매우 도움이 됨	무관함	전체
고졸 이하	180 (6.99)	289 (11.22)	1,043 (40.50)	679 (26.37)	191 (7.42)	193 (7.50)	2,575 (100)
대학(전문대 포함) 재학	39 (5.59)	63 (9.03)	291 (41.69)	211 (30.23)	54 (7.74)	40 (5.73)	698 (100)
대학(전문대 포함) 졸업 이상	149 (6.92)	289 (13.42)	819 (38.04)	509 (23.64)	114 (5.29)	273 (12.68)	2,153 (100)
전체	368 (6.78)	641 (11.81)	2,153 (39.68)	1,399 (25.78)	359 (6.62)	506 (9.33)	5,426 (100)
전체(2018)	268 (5.42)	641 (12.97)	2,055 (41.58)	1,304 (26.39)	342 (6.92)	332 (6.72)	4,942 (100)

주 : 결측치 제외

- ‘고용형태별’로, 생활 향상에 대한 의견이 ‘정규직’과 ‘비정규직’에 따라서 크게 차이 나지 않음 (<표 4-15d> ~ <표 4-15e> 참조)

- ‘비정규직의 고용형태별’로 보면 ‘도움이 됨’ 또는 ‘매우 도움이 됨’이라는 의견은 ‘시간제 근로자’가 42.47%로 가장 높았음

<표 4-15d> 2019년 최저임금액의 생활향상 기여도(고용형태별)

(단위 : 명, %)

생활향상 기여도 고용형태	전혀 도움이 안됨	별로 도움이 안됨	보통	도움이 됨	매우 도움이 됨	무관함	전체
정규직	265 (6.66)	489 (12.30)	1,613 (40.56)	954 (23.99)	236 (5.93)	420 (10.56)	3,977 (100)
비정규직	104 (6.89)	161 (10.67)	563 (37.31)	463 (30.68)	130 (8.61)	88 (5.83)	1,509 (100)
전체	369 (6.73)	650 (11.85)	2,176 (39.66)	1,417 (25.83)	366 (6.67)	508 (9.26)	5,486 (100)
전체(2018)	267 (5.46)	632 (12.92)	2,041 (41.72)	1,292 (26.41)	336 (6.87)	324 (6.62)	4,892 (100)

주 : 결측치 제외

<표 4-15e> 2019년 최저임금액의 생활향상 기여도(비정규직 : 고용형태별)

(단위 : 명, %)

생활향상 기여도 비정규직	전혀 도움이 안됨	별로 도움이 안됨	보통	도움이 됨	매우 도움이 됨	무관함	전체
시간제근로자	46 (7.08)	53 (8.15)	247 (38.00)	220 (33.85)	56 (8.62)	28 (4.31)	650 (100)
일용근로자	7 (6.25)	13 (11.61)	37 (33.04)	45 (40.18)	8 (7.14)	2 (1.79)	112 (100)
기간제근로자	40 (6.24)	81 (12.64)	237 (36.97)	175 (27.30)	58 (9.05)	50 (7.80)	641 (100)
기타	6 (9.38)	10 (15.63)	27 (42.19)	9 (14.06)	4 (6.25)	8 (12.50)	64 (100)
전체	99 (6.75)	157 (10.70)	548 (37.36)	449 (30.61)	126 (8.59)	88 (6.00)	1,467 (100)
전체(2018)	85 (5.65)	181 (12.03)	613 (40.76)	442 (29.39)	122 (8.11)	61 (4.06)	1,504 (100)

주 : 결측치 제외

- ‘응답 근로자 소득의 가계 내 역할별’로 보면, ‘주 소득원’, ‘보조 소득원’ 근로자의 경우 ‘전혀 도움이 안됨’ 또는 ‘별로 도움이 안됨’이라는 의견은 각각 19.38%, 18.33%인 반면, ‘도움이 됨’ 또는 ‘매우 도움이 됨’이라는 의견은 각각 31.11%, 35.74%임 (<표 4-15f> 참조

<표 4-15f> 2019년 최저임금액의 생활향상 기여도(응답 근로자 소득의 가계 내 역할별)

(단위 : 명, %)

생활향상 기여도 응답 근로자 소득의 가계 내 역할	전혀 도움이 안됨	별로 도움이 안됨	보통	도움이 됨	매우 도움이 됨	무관함	전체
주 소득원	206 (7.87)	301 (11.51)	1,035 (39.56)	630 (24.08)	184 (7.03)	260 (9.94)	2,616 (100)
보조소득원	101 (5.41)	241 (12.92)	723 (38.75)	541 (28.99)	126 (6.75)	134 (7.18)	1,866 (100)
개인소비용	59 (6.18)	101 (10.58)	397 (41.57)	233 (24.40)	52 (5.45)	113 (11.83)	955 (100)
기타	3 (5.00)	8 (13.33)	24 (40.00)	16 (26.67)	5 (8.33)	4 (6.67)	60 (100)
전체	369 (6.71)	651 (11.84)	2,179 (39.64)	1,420 (25.83)	367 (6.68)	511 (9.30)	5,497 (100)
전체(2018)	275 (5.51)	645 (12.92)	2,073 (41.52)	1,326 (26.56)	341 (6.83)	333 (6.67)	4,993 (100)

주 : 결측치 제외

다. 2020년 최저임금액 수준의 적정성

- 2020년에 적용되는 최저임금에 대한 근로자들의 적정성 판단은 ‘보통이다’라고 응답한 근로자가 56.92%로 가장 많았고, ‘약간 낮은 수준이다’라고 응답한 근로자가 16.58%로 그 다음으로 많았음(<표 4-16a> ~ <표 4-16g> 참조)
- ‘성별’에 따른 의견은 큰 차이를 보이지 않음 (<표 4-16a> 참조)

<표 4-16a> 2020년 최저임금액 적정성 여부(성별)

(단위 : 명, %)

적정성 성별	매우 높은 수준이다	약간 높은 수준이다	보통이다	약간 낮은 수준이다	매우 낮은 수준이다	전체
남	96 (5.01)	265 (13.83)	1,094 (57.10)	269 (14.04)	192 (10.02)	1,916 (100)
여	117 (3.27)	503 (14.07)	2,031 (56.83)	641 (17.94)	282 (7.89)	3,574 (100)
전체	213 (3.88)	768 (13.99)	3,125 (56.92)	910 (16.58)	474 (8.63)	5,490 (100)
전체(2018)	419 (8.24)	1,303 (25.64)	2,732 (53.76)	486 (9.56)	142 (2.79)	5,082 (100)

주 : 결측치 제외

- ‘연령별’로 2020년 최저임금액 적정성 여부에 대한 응답을 보면, 모든 연령층에서 2020년 최저임금이 ‘매우 또는 약간 낮은 수준’이라는 응답이 ‘약간 또는 매우 높은 수준’이라는 응답보다 높았음 (<표 4-16b> 참조)

<표 4-16b> 2020년 최저임금액 적정성 여부(연령별)

(단위 : 명, %)

연령 \ 적정성	매우 높은 수준이다	약간 높은 수준이다	보통이다	약간 낮은 수준이다	매우 낮은 수준이다	전체
20세 미만	0 (0.00)	3 (15.00)	14 (70.00)	3 (15.00)	0 (0.00)	20 (100)
20~29세	45 (3.69)	182 (14.94)	685 (56.24)	194 (15.93)	112 (9.20)	1,218 (100)
30~39세	43 (3.93)	145 (13.25)	605 (55.30)	196 (17.92)	105 (9.60)	1,094 (100)
40~49세	41 (3.17)	169 (13.07)	758 (58.62)	216 (16.71)	109 (8.43)	1,293 (100)
50~59세	60 (4.90)	181 (14.78)	697 (56.90)	191 (15.59)	96 (7.84)	1,225 (100)
60세 이상	22 (3.45)	87 (13.66)	365 (57.30)	112 (17.58)	51 (8.01)	637 (100)
전체	211 (3.85)	767 (13.98)	3,124 (56.93)	912 (16.62)	473 (8.62)	5,487 (100)
전체(2018)	420 (8.23)	1,310 (25.68)	2,740 (53.70)	490 (9.60)	142 (2.78)	5,102 (100)

주 : 결측치 제외

- ‘학력별’, ‘고용형태별’로는 응답에 큰 차이가 없음(<표 4-16c> ~ <표 4-16d> 참조)

<표 4-16c> 2020년 최저임금액 적정성 여부(학력별)

(단위 : 명, %)

학력 \ 적정성	매우 높은 수준이다	약간 높은 수준이다	보통이다	약간 낮은 수준이다	매우 낮은 수준이다	전체
고졸 이하	86 (3.35)	365 (14.22)	1,466 (57.11)	417 (16.24)	233 (9.08)	2,567 (100)
대학(전문대 포함) 재학	25 (3.58)	106 (15.19)	410 (58.74)	110 (15.76)	47 (6.73)	698 (100)
대학(전문대 포함) 졸업 이상	98 (4.55)	287 (13.33)	1,204 (55.92)	374 (17.37)	190 (8.82)	2,153 (100)
전체	209 (3.86)	758 (13.99)	3,080 (56.85)	901 (16.63)	470 (8.67)	5,418 (100)
전체(2018)	415 (8.32)	1,276 (25.58)	2,672 (53.56)	486 (9.74)	140 (2.81)	4,989 (100)

주 : 결측치 제외

<표 4-16d> 2020년 최저임금액 적정성 여부(고용형태별)

(단위 : 명, %)

고용형태 \ 적정성	적정성					전체
	매우 높은 수준이다	약간 높은 수준이다	보통이다	약간 낮은 수준이다	매우 낮은 수준이다	
정규직	157 (3.95)	526 (13.25)	2,295 (57.81)	653 (16.45)	339 (8.54)	3,970 (100)
비정규직	56 (3.71)	238 (15.77)	822 (54.47)	258 (17.10)	135 (8.95)	1,509 (100)
전체	213 (3.89)	764 (13.94)	3,117 (56.89)	911 (16.63)	474 (8.65)	5,479 (100)
전체(2018)	409 (8.28)	1,267 (25.64)	2,652 (53.66)	480 (9.71)	134 (2.71)	4,942 (100)

주 : 결측치 제외

- ‘비정규직의 고용형태별’로 살펴보면 (<표 4-16e> 참조)

- 최저임금이 ‘매우 높은 수준이다’ 또는 ‘약간 높은 수준이다’이라고 응답한 비율은 ‘일용근로자’가 29.20%로 가장 높았음
- ‘약간 낮은 수준이다’ 또는 ‘매우 낮은 수준이다’라고 응답한 비율은 ‘기간제 근로자’가 31.94%로 가장 높았음

<표 4-16e> 2020년 최저임금액 적정성 여부(비정규직 : 고용형태별)

(단위 : 명, %)

비정규직 \ 적정성	적정성					전체
	매우 높은 수준이다	약간 높은 수준이다	보통이다	약간 낮은 수준이다	매우 낮은 수준이다	
시간제근로자	27 (4.17)	109 (16.82)	364 (56.17)	99 (15.28)	49 (7.56)	648 (100)
일용근로자	4 (3.54)	29 (25.66)	64 (56.64)	8 (7.08)	8 (7.08)	113 (100)
기간제근로자	18 (2.80)	83 (12.93)	336 (52.34)	138 (21.50)	67 (10.44)	642 (100)
기타	3 (4.69)	14 (21.88)	32 (50.00)	10 (15.63)	5 (7.81)	64 (100)
전체	52 (3.54)	235 (16.02)	796 (54.26)	255 (17.38)	129 (8.79)	1,467 (100)
전체(2018)	140 (9.17)	403 (26.41)	784 (51.38)	156 (10.22)	43 (2.82)	1,526 (100)

주 : 결측치 제외

- 2020년 최저임금액 적정성 여부를 ‘최저임금액 인상이 임금 인상에 미친 영향별’로 살펴보면 (<표 4-16f> 참조)

- 인상 금액이 ‘매우 낮은 수준이다’ 또는 ‘약간 낮은 수준이다’는 의견의 비중은 ‘최저임금 인상이 임금에 영향을 받지 않은’근로자에서 28.14%로 가장 높게 나타남
- 인상 금액이 ‘매우 높은 수준’ 또는 ‘약간 높은 수준’이라는 의견은 ‘최저임금 인상 이상으로 임금 인상’된 근로자에서 26.14%로 가장 높았음

<표 4-16f> 2020년 최저임금액 적정성 여부(최저임금액 인상이 임금 인상에 미친 영향별)

(단위 : 명, %)

적정성 임금 인상 미친 영향	매우 높은 수준이다		약간 높은 수준이다		보통이다		약간 낮은 수준이다		매우 낮은 수준이다		전체	
	명	(%)	명	(%)	명	(%)	명	(%)	명	(%)	명	(%)
최저임금 인상 이상으로 임금 인상	61	(6.28)	193	(19.86)	511	(52.57)	128	(13.17)	79	(8.13)	972	(100)
	(28.64)		(25.20)		(16.43)		(14.11)		(16.70)		(17.77)	
최저임금 인상만큼 임금 인상	68	(2.46)	377	(13.64)	1,627	(58.86)	489	(17.69)	203	(7.34)	2,764	(100)
	(31.92)		(49.22)		(52.30)		(53.91)		(42.92)		(50.53)	
최저임금 인상 이하로 임금 인상	7	(3.29)	27	(12.68)	126	(59.15)	35	(16.43)	18	(8.45)	213	(100)
	(3.29)		(3.52)		(4.05)		(3.86)		(3.81)		(3.89)	
최저임금 인상이 영향을 주지 않음	77	(5.06)	169	(11.11)	847	(55.69)	255	(16.77)	173	(11.37)	1,521	(100)
	(36.15)		(22.06)		(27.23)		(28.11)		(36.58)		(27.81)	
전체	213	(3.89)	766	(14.00)	3,111	(56.87)	907	(16.58)	473	(8.65)	5,470	(100)
	(100)		(100)		(100)		(100)		(100)		(100)	

주 : 결측치 제외

- 2020년 최저임금액 적정성 여부를 '2019년 적용된 최저임금의 적정성 응답 여부별'로 살펴보면 (<표 4-16g>참조)

- 2019년 최저임금 인상액 수준에 대해 '보통'이라고 생각하는 근로자는 2020년 최저임금액에 수준에 대해서도 '보통'이라는 의견을 가진 비율이 높은 것으로 나타남
- 2019년 최저임금액 적정성 여부와 2020년 최저임금액 적정성 여부에 같은 응답을 하는 경향을 보임

<표 4-16g> 2020년 최저임금액 적정성 여부(2019년 적용된 최저임금의 적정성 응답 여부별)

(단위 : 명, %)

2019년 \ 2020년	매우 높은 수준이다		약간 높은 수준이다		보통이다		약간 낮은 수준이다		매우 낮은 수준이다		전체	
	매우 높은 수준이다	145 (68.08)	(57.31)	51 (6.68)	(20.16)	49 (1.57)	(19.37)	6 (0.66)	(2.37)	2 (0.42)	(0.79)	253 (4.62)
약간 높은 수준이다	52 (24.41)	(5.76)	462 (60.47)	(51.16)	315 (10.11)	(34.88)	43 (4.73)	(4.76)	31 (6.54)	(3.43)	903 (16.48)	(100)
보통이다	16 (7.51)	(0.50)	230 (30.10)	(7.20)	2,490 (79.88)	(77.91)	366 (40.22)	(11.45)	94 (19.83)	(2.94)	3,196 (58.34)	(100)
약간 낮은 수준이다	0 (0.00)	(0.00)	19 (2.49)	(2.47)	225 (7.22)	(29.30)	442 (48.57)	(57.55)	82 (17.30)	(10.68)	768 (14.02)	(100)
매우 낮은 수준이다	0 (0.00)	(0.00)	2 (0.26)	(0.56)	38 (1.22)	(10.61)	53 (5.82)	(14.80)	265 (55.91)	(74.02)	358 (6.54)	(100)
전체	213 (100)	(3.89)	764 (100)	(13.95)	3,117 (100)	(56.90)	910 (100)	(16.61)	474 (100)	(8.65)	5,478 (100)	(100)

주 : 결측치 제외

5. 2021년에 적용될 최저임금 인상액의 적정 수준

○ 2021년에 적용될 최저임금의 적정 인상률에 대해서 근로자들의 23.76%는 ‘3% 미만’이라고 응답하였으며, 그 다음으로는 ‘3~6% 미만’이라는 응답이 23.43%, ‘동결’이라는 응답이 17.96% 순으로 나타남(<표 4-17a> ~ <표 4-17e> 참조)

- ‘성별’에 따른 의견은 큰 차이를 보이지 않음 (<표 4-17a> 참조)

<표 4-17a> 2021년 최저임금액 적정 인상률(성별)

(단위 : 명, %)

적정 인상률 성별	동결 (8,590원)	3% 미만(8,848 원 미만)	3~6% 미만(8,848 원~9,105 원 미만)	6%~9% 미만(9,105 원~9,363 원 미만)	9~12% 미만(9,363 원~9,621 원 미만)	12~15% 미만(9,621 원~9,879 원 미만)	15% 이상(9,879 원 이상)	전체
남	378 (19.73)	464 (24.22)	420 (21.92)	238 (12.42)	170 (8.87)	57 (2.97)	189 (9.86)	1,916 (100)
여	608 (17.02)	840 (23.51)	866 (24.24)	452 (12.65)	315 (8.82)	124 (3.47)	368 (10.30)	3,573 (100)
전체	986 (17.96)	1,304 (23.76)	1,286 (23.43)	690 (12.57)	485 (8.84)	181 (3.30)	557 (10.15)	5,489 (100)
전체 (2018)	1,170 (23.07)	859 (16.94)	787 (15.52)	716 (14.12)	568 (11.20)	277 (5.46)	694 (13.69)	5,071 (100)

주 : 결측치 제외

- 2021년 최저임금액 적정 인상률을 ‘연령별’로 살펴보면, (<표 4-17b> 참조)

- ‘60세 이상’, ‘30~39세’의 연령층에서는 2021년 최저임금액 적정 인상률이 ‘3% 미만’이라는 응답이 25% 정도로 가장 많았음
- 이 외의 연령층에서는 ‘3~6% 미만’이라는 응답이 가장 많음

<표 4-17b> 2021년 최저임금액 적정 인상률(연령별)

(단위 : 명, %)

적정 인상률 연령	동결 (8,590원)	3% 미만(8,848 원 미만)	3~6% 미만(8,848 원~9,105 원 미만)	6%~9% 미만(9,105 원~9,363 원 미만)	9~12% 미만(9,363 원~9,621 원 미만)	12~15% 미만(9,621 원~9,879 원 미만)	15% 이상(9,879 원 이상)	전체
20세 미만	4 (20.00)	4 (20.00)	5 (25.00)	4 (20.00)	3 (15.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	20 (100)
20~29세	195 (15.97)	294 (24.08)	305 (24.98)	156 (12.78)	109 (8.93)	44 (3.60)	118 (9.66)	1,221 (100)
30~39세	169 (15.48)	266 (24.36)	237 (21.70)	145 (13.28)	99 (9.07)	42 (3.85)	134 (12.27)	1,092 (100)
40~49세	219 (16.91)	296 (22.86)	300 (23.17)	165 (12.74)	119 (9.19)	50 (3.86)	146 (11.27)	1,295 (100)
50~59세	257 (21.07)	273 (22.38)	299 (24.51)	145 (11.89)	108 (8.85)	29 (2.38)	109 (8.93)	1,220 (100)
60세 이상	141 (22.10)	169 (26.49)	139 (21.79)	75 (11.76)	47 (7.37)	16 (2.51)	51 (7.99)	638 (100)
전체	985 (17.95)	1,302 (23.73)	1,285 (23.42)	690 (12.58)	485 (8.84)	181 (3.30)	558 (10.17)	5,486 (100)
전체 (2018)	1,176 (23.09)	861 (16.91)	789 (15.49)	719 (14.12)	569 (11.17)	280 (5.50)	699 (13.72)	5,093 (100)

주 : 결측치 제외

- 2021년 최저임금액 적정 인상률을 ‘학력별’로 보면 각 학력마다 응답의 큰 차이를 보이지 않음 (<표 4-17c> 참조)

<표 4-17c> 2021년 최저임금액 적정 인상률(학력별)

(단위 : 명, %)

적정 인상률 학력	동결 (8,590원)	3% 미만(8,848 원 미만)	3~6% 미만(8,848 원~9,105 원 미만)	6%~9% 미만(9,105 원~9,363 원 미만)	9~12% 미만(9,363 원~9,621 원 미만)	12~15% 미만(9,621 원~9,879 원 미만)	15% 이상(9,879 원 이상)	전체
고졸 이하	480 (18.70)	613 (23.88)	598 (23.30)	298 (11.61)	255 (9.93)	89 (3.47)	234 (9.12)	2,567 (100)
대학(전문대 포함) 재학	126 (18.05)	195 (27.94)	160 (22.92)	76 (10.89)	53 (7.59)	26 (3.72)	62 (8.88)	698 (100)
대학(전문대 포함) 졸업 이상	366 (17.01)	482 (22.40)	508 (23.61)	308 (14.31)	172 (7.99)	62 (2.88)	254 (11.80)	2,152 (100)
전체	972 (17.94)	1,290 (23.81)	1,266 (23.37)	682 (12.59)	480 (8.86)	177 (3.27)	550 (10.15)	5,417 (100)
전체 (2018)	1,148 (23.04)	839 (16.84)	773 (15.52)	701 (14.07)	554 (11.12)	279 (5.60)	688 (13.81)	4,982 (100)

주 : 결측치 제외

- ‘고용형태별’로 살펴보면 ‘정규직’과 ‘비정규직’의 의견에 큰 차이는 없음 (<표 4-17d> 참조)

- 하지만 ‘정규직’ 근로자에서는 ‘3~6% 미만’이라는 응답이 23.71%로 가장 많았으며 ‘비정규직’ 근로자에서는 ‘3% 미만’이 적절하다는 의견이 24.90%로 가장 많음

<표 4-17d> 2021년 최저임금액 적정 인상률(고용형태별)

(단위 : 명, %)

적정 인상률 고용형태	동결 (8,590원)	3% 미만(8,848 원 미만)	3~6% 미만(8,848 원~9,105 원 미만)	6%~9% 미만(9,105 원~9,363 원 미만)	9~12% 미만(9,363 원~9,621 원 미만)	12~15% 미만(9,621 원~9,879 원 미만)	15% 이상(9,879 원 이상)	전체
정규직	700 (17.64)	924 (23.29)	941 (23.71)	499 (12.58)	356 (8.97)	143 (3.60)	405 (10.21)	3,968 (100)
비정규직	284 (18.81)	376 (24.90)	340 (22.52)	191 (12.65)	130 (8.61)	37 (2.45)	152 (10.07)	1,510 (100)
전체	984 (17.96)	1,300 (23.73)	1,281 (23.38)	690 (12.60)	486 (8.87)	180 (3.29)	557 (10.17)	5,478 (100)
전체 (2018)	1,147 (23.26)	828 (16.79)	765 (15.51)	689 (13.97)	555 (11.25)	271 (5.49)	677 (13.73)	4,932 (100)

주 : 결측치 제외

- 2021년 최저임금액 적정인상률을 ‘비정규직의 고용형태별’로 보면 (<표 4-17e> 참조)

- ‘시간제 근로자’와 ‘일용근로자’에서는 ‘3% 미만’이 적절하다는 의견이 각각 26.81%와 33.63%로 가장 많음
- ‘기간제 근로자’에서는 ‘3~6% 미만’이 적절하다는 응답이 24.61%로 가장 많음

<표 4-17e> 2021년 최저임금액 적정 인상률(비정규직 : 고용형태별)

(단위 : 명, %)

적정 인상률 비정규직	동결 (8,590원)	3% 미만(8,848 원 미만)	3~6% 미만(8,848 원~9,105 원 미만)	6%~9% 미만(9,105 원~9,363 원 미만)	9~12% 미만(9,363 원~9,621 원 미만)	12~15% 미만(9,621 원~9,879 원 미만)	15% 이상(9,879 원 이상)	전체
시간제 근로자	137 (21.11)	174 (26.81)	142 (21.88)	72 (11.09)	56 (8.63)	12 (1.85)	56 (8.63)	649 (100)
일용 근로자	27 (23.89)	38 (33.63)	20 (17.70)	13 (11.50)	6 (5.31)	2 (1.77)	7 (6.19)	113 (100)
기간제 근로자	93 (14.49)	137 (21.34)	158 (24.61)	96 (14.95)	57 (8.88)	19 (2.96)	82 (12.77)	642 (100)
기타	19 (29.69)	13 (20.31)	11 (17.19)	8 (12.50)	5 (7.81)	2 (3.13)	6 (9.38)	64 (100)
전체	276 (18.80)	362 (24.66)	331 (22.55)	189 (12.87)	124 (8.45)	35 (2.38)	151 (10.29)	1,468 (100)
전체 (2018)	378 (24.92)	266 (17.53)	228 (15.03)	208 (13.71)	156 (10.28)	81 (5.34)	200 (13.18)	1,517 (100)

주 : 결측치 제외

- 2021년 최저임금액 적정인상률을 ‘최저임금이 임금 인상에 미친 영향별’로 보면 ‘최저임금 인상이 영향을 주지 않음’이라고 응답한 근로자에서 ‘3~6% 미만’수준에서 인상이 적정하다고 생각하는 비율이 21.95%로 가장 높았으며, 나머지 근로자들은 ‘3% 미만’이 적정하다는 응답이 가장 높았음 (<표 4-17f> 참조)

<표 4-17f> 2021년 최저임금액 적정인상률(최저임금액 인상이 임금 인상에 미친 영향별)

(단위 : 명, %)

적정 인상률 임금 인상에 미친 영향	동결 (8,590원)	3% 미만(8,848 원 미만)	3~6% 미만(8,848 원~9,105 원 미만)	6%~9% 미만(9,105 원~9,363 원 미만)	9~12% 미만(9,363 원~9,621 원 미만)	12~15% 미만(9,621 원~9,879 원 미만)	15% 이상(9,879 원 이상)	전체
최저임금 인상 이상으로 인상	197 (20.23)	243 (24.95)	219 (22.48)	111 (11.40)	69 (7.08)	35 (3.59)	100 (10.27)	974 (100)
최저임금 인상만큼 인상	439 (15.87)	706 (25.52)	674 (24.37)	374 (13.52)	203 (7.34)	98 (3.54)	272 (9.83)	2,766 (100)
최저임금 인상 이하로 인상	29 (13.68)	56 (26.42)	54 (25.47)	22 (10.38)	27 (12.74)	6 (2.83)	18 (8.49)	212 (100)
최저임금 인상이 영향을 주지 않음	319 (21.03)	293 (19.31)	333 (21.95)	180 (11.87)	185 (12.20)	42 (2.77)	165 (10.88)	1,517 (100)
전체	984 (17.99)	1,298 (23.73)	1,280 (23.40)	687 (12.56)	484 (8.85)	181 (3.31)	555 (10.15)	5,469 (100)
전체 (2018)	1,169 (23.09)	859 (16.97)	785 (15.51)	711 (14.05)	569 (11.24)	278 (5.49)	691 (13.65)	5,062 (100)

주 : 결측치 제외

6. 최저임금제도 준수·정착

○ 최저임금제도가 동일 업종의 다른 사업장에서 ‘전혀 지켜지지 않음’ 혹은 ‘별로 지켜지지 않음’이라고 응답한 비율은 2019년 기준 2.81%이고, ‘대체로 잘 지켜짐’ 또는 ‘매우 잘 지켜짐’이라고 응답한 비율은 전체의 78.52%로 긍정적인 의견이 상대적으로 많았음 (<표 4-18a>~<표 4-18e> 참조)

- 2018년 조사 결과와 비교하였을 때, ‘잘 지켜진다’는 의견의 비율이 0.74% 포인트 증가하였고, ‘잘 지켜지지 않는다’는 의견은 0.16% 포인트 감소 (<표 4-18a> 참조)

- ‘성별’에 따른 최저임금 준수 여부에 대한 인식 차이는 거의 없음 (<표 4-18a> 참조)

<표 4-18a> 최저임금 준수 여부에 대한 인식(성별)

(단위 : 명, %)

최저임금 준수 여부 성별	전혀 지켜지지 않음	별로 지켜지지 않음	보통	대체로 잘 지켜짐	매우 잘 지켜짐	잘 모르겠음	전체
남	17 (0.89)	32 (1.67)	257 (13.41)	504 (26.30)	949 (49.53)	157 (8.19)	1,916 (100)
여	42 (1.18)	63 (1.76)	388 (10.86)	991 (27.74)	1,865 (52.21)	223 (6.24)	3,572 (100)
전체	59 (1.08)	95 (1.73)	645 (11.75)	1,495 (27.24)	2,814 (51.28)	380 (6.92)	5,488 (100)
전체(2018)	57 (1.12)	94 (1.85)	642 (12.64)	1,533 (30.17)	2,419 (47.61)	336 (6.61)	5,081 (100)

주 : 결측치 제외

- 최저임금 준수 여부에 대한 인식은 ‘연령별’로 살펴보면 모든 연령층에서 ‘대체로 잘 지켜짐’ 혹은 ‘매우 잘 지켜짐’이라는 비율이 약 70% 이상이고 연령층이 낮아질수록 최저임금이 ‘잘 지켜진다’는 응답이 높아지는 추세임 (60세 이상 71.00%, 20세 미만 80%) (<표 4-18b> 참조)

<표 4-18b> 최저임금 준수 여부에 대한 인식(연령별)

(단위 : 명, %)

연령 \ 최저임금 준수 여부	전혀 지켜지지 않음	별로 지켜지지 않음	보통	대체로 잘 지켜짐	매우 잘 지켜짐	잘 모르겠음	전체
20세 미만	0 (0.00)	0 (0.00)	2 (10.00)	4 (20.00)	12 (60.00)	2 (10.00)	20 (100)
20~30세 미만	13 (1.07)	19 (1.56)	105 (8.61)	285 (23.38)	692 (56.77)	105 (8.61)	1,219 (100)
30~40세 미만	7 (0.64)	16 (1.47)	137 (12.55)	303 (27.75)	551 (50.46)	78 (7.14)	1,092 (100)
40~50세 미만	8 (0.62)	17 (1.32)	138 (10.69)	376 (29.12)	681 (52.75)	71 (5.50)	1,291 (100)
50~60세 미만	20 (1.63)	22 (1.80)	166 (13.55)	353 (28.82)	595 (48.57)	69 (5.63)	1,225 (100)
60세 이상	11 (1.72)	21 (3.29)	97 (15.20)	174 (27.27)	279 (43.73)	56 (8.78)	638 (100)
전체	59 (1.08)	95 (1.73)	645 (11.76)	1,495 (27.26)	2,810 (51.23)	381 (6.95)	5,485 (100)
전체(2018)	57 (1.12)	94 (1.84)	646 (12.66)	1,539 (30.16)	2,424 (47.51)	342 (6.70)	5,102 (100)

주 : 결측치 제외

- ‘학력별’로는 최저임금 준수 여부에 대한 인식의 차이가 거의 없음. 모든 학력별에서 ‘매우 잘 지켜짐’이라는 응답의 비율이 가장 컸고 ‘대체로 잘 지켜짐’이라는 응답이 그 다음임 (<표 4-18c> 참조)

<표 4-18c> 최저임금 준수 여부에 대한 인식(학력별)

(단위 : 명, %)

최저임금 준수 여부 학력	전혀 지켜지지 않음	별로 지켜지지 않음	보통	대체로 잘 지켜짐	매우 잘 지켜짐	잘 모르겠음	전체
고졸 이하	33 (1.28)	48 (1.87)	357 (13.89)	712 (27.70)	1,231 (47.90)	189 (7.35)	2,570 (100)
대학(전문대 포함) 재학	5 (0.72)	11 (1.57)	61 (8.73)	176 (25.18)	415 (59.37)	31 (4.43)	699 (100)
대학(전문대 포함) 졸업 이상	21 (0.98)	33 (1.54)	220 (10.25)	585 (27.25)	1,130 (52.63)	158 (7.36)	2,147 (100)
전체	59 (1.09)	92 (1.70)	638 (11.78)	1,473 (27.20)	2,776 (51.26)	378 (6.98)	5,416 (100)
전체(2018)	57 (1.14)	93 (1.86)	631 (12.65)	1,498 (30.03)	2,378 (47.66)	332 (6.65)	4,989 (100)

주 : 결측치 제외

- ‘고용형태별’로는 최저임금 준수 여부에 대한 정규직과 비정규직 간의 인식의 차이가 거의 없음. 정규직 및 비정규직 근로자들 모두 ‘매우 잘 지켜짐’이라는 응답의 비율이 50% 이상으로 가장 컸고 ‘대체로 잘 지켜짐’이라는 응답이 25% 이상으로 그 다음임 (<표 4-18d> ~ <표 4-18e> 참조)

<표 4-18d> 최저임금 준수 여부에 대한 인식(고용형태별)

(단위 : 명, %)

최저임금 준수 여부 고용형태	전혀 지켜지지 않음	별로 지켜지지 않음	보통	대체로 잘 지켜짐	매우 잘 지켜짐	잘 모르겠음	전체
정규직	45 (1.13)	66 (1.66)	483 (12.17)	1,096 (27.62)	2,030 (51.16)	248 (6.25)	3,968 (100)
비정규직	14 (0.93)	29 (1.92)	161 (10.67)	395 (26.18)	780 (51.69)	130 (8.61)	1,509 (100)
전체	59 (1.08)	95 (1.73)	644 (11.76)	1,491 (27.22)	2,810 (51.31)	378 (6.90)	5,477 (100)
전체(2018)	54 (1.09)	91 (1.84)	622 (12.58)	1,486 (30.05)	2,357 (47.66)	335 (6.77)	4,945 (100)

주 : 결측치 제외

- ‘비정규직 근로자의 고용형태별’로 보아도 최저임금 준수 여부에 대하여 ‘매우 잘 지켜짐’이라는 응답의 비율이 가장 많고 ‘대체로 잘 지켜진다’는 응답이 그 다음임 (<표 4-18e> 참조)

<표 4-18e> 최저임금 준수 여부에 대한 인식(비정규직 : 고용형태별)

(단위 : 명, %)

최저임금 준수 여부 비정규직	전혀 지켜지지 않음	별로 지켜지지 않음	보통	대체로 잘 지켜짐	매우 잘 지켜짐	잘 모르겠음	전체
시간제근로자	4 (0.61)	5 (0.77)	54 (8.29)	169 (25.96)	358 (54.99)	61 (9.37)	651 (100)
일용근로자	1 (0.88)	2 (1.77)	17 (15.04)	36 (31.86)	46 (40.71)	11 (9.73)	113 (100)
기간제근로자	7 (1.09)	19 (2.97)	79 (12.34)	158 (24.69)	337 (52.66)	40 (6.25)	640 (100)
기타	1 (1.59)	2 (3.17)	8 (12.70)	15 (23.81)	26 (41.27)	11 (17.46)	63 (100)
전체	13 (0.89)	28 (1.91)	158 (10.77)	378 (25.77)	767 (52.28)	123 (8.38)	1,467 (100)
전체(2018)	24 (1.57)	29 (1.90)	213 (13.95)	435 (28.49)	730 (47.81)	96 (6.29)	1,527 (100)

주 : 결측치 제외

○ 전체 응답 근로자(5,452명) 중 77.66%가 사업주가 최저임금을 ‘고지하고 있음’이라고 응답(<표 4-19a> ~ <표 4-19d> 참조)

- ‘성별’간 차이는 거의 없음. 사업주가 최저임금을 ‘고지하고 있음’이라는 응답이 남녀 모두에서 75% 이상이며 ‘고지하지 않고 있음’이라는 응답은 5% 내외임 (<표 4-19a> 참조)

<표 4-19a> 최저임금 고지여부(성별)

(단위 : 명, %)

최저임금 고지 여부 성별	고지하고 있음	고지하지 않고 있음	잘 모르겠음	전체
남	1,445 (75.93)	82 (4.31)	376 (19.76)	1,903 (100)
여	2,789 (78.59)	190 (5.35)	570 (16.06)	3,549 (100)
전체	4,234 (77.66)	272 (4.99)	946 (17.35)	5,452 (100)

주 : 결측치 제외

- ‘연령별’로 보면, 연령이 높아질수록 최저임금을 ‘고지하고 있지 않음’이라는 응답의 비율이 높아짐. ‘고지하고 있음’이라는 응답 비율은 ‘40~50세 미만’에서 가장 높으며(81.53%), ‘고지하지 않고 있음’이라는 응답 비율은 ‘50~60세 미만’에서 가장 높음(6.17%) (<표 4-19b> 참조)

<표 4-19b> 최저임금 고지여부(연령별)

(단위 : 명, %)

연령 \ 최저임금 고지 여부	고지하고 있음	고지하지 않고 있음	잘 모르겠음	전체
20세 미만	15 (75.00)	1 (5.00)	4 (20.00)	20 (100)
20~30세 미만	915 (75.31)	51 (4.20)	249 (20.49)	1,215 (100)
30~40세 미만	835 (76.82)	48 (4.42)	204 (18.77)	1,087 (100)
40~50세 미만	1,046 (81.53)	63 (4.91)	174 (13.56)	1,283 (100)
50~60세 미만	962 (79.18)	75 (6.17)	178 (14.65)	1,215 (100)
60세 이상	460 (73.13)	34 (5.41)	135 (21.46)	629 (100)
전체	4,233 (77.68)	272 (4.99)	944 (17.32)	5,449 (100)

주 : 결측치 제외

- ‘고용형태별’로 살펴보면, ‘정규직’ 및 ‘비정규직’ 근로자의 경우 차이가 크지 않음 (<표 4-19c> 참조)

<표 4-19c> 최저임금 고지여부(고용형태별)

(단위 : 명, %)

고용형태 \ 최저임금 고지 여부	고지하고 있음	고지하지 않고 있음	잘 모르겠음	전체
정규직	3,094 (78.39)	211 (5.35)	642 (16.27)	3,947 (100)
비정규직	1,134 (75.90)	60 (4.02)	300 (20.08)	1,494 (100)
전체	4,228 (77.71)	271 (4.98)	942 (17.31)	5,441 (100)

주 : 결측치 제외

- '비정규직의 고용형태별'로 보면 중 '일용근로자'의 경우 '잘 모르겠음'이라고 응답한 비율이 28.32%로 다른 형태의 비정규직 근로자보다 높은 반면, '시간제근로자', '기간제 근로자'의 경우 '고지하고 있음'은 응답이 75% 이상임 (<표 4-19d>참조)

<표 4-19d> 최저임금 고지여부(비정규직 : 고용형태별)

(단위 : 명, %)

고용형태 \ 최저임금 고지 여부	고지하고 있음	고지하지 않고 있음	잘 모르겠음	전체
시간제근로자	498 (77.45)	19 (2.95)	126 (19.60)	643 (100)
일용근로자	76 (67.26)	5 (4.42)	32 (28.32)	113 (100)
기간제근로자	495 (77.83)	26 (4.09)	115 (18.08)	636 (100)
기타	34 (54.84)	9 (14.52)	19 (30.65)	62 (100)
전체	1,103 (75.86)	59 (4.06)	292 (20.08)	1,454 (100)

주 : 결측치 제외

○ 최저임금 고지여부와 최저임금 준수에 대한 인식에는 어느 정도 상관관계가 있는 것으로 나타남. 최저임금을 '고지하고 있다'고 응답한 근로자들 중 최저임금이 '잘 지켜진다'고 응답한 비율은 88.90%에 달하는 반면, '고지하지 않고 있다'고 응답한 근로자의 경우 50.37%에 불과해 38.53% 포인트의 차이가 있음. 한편 최저임금 고지여부를 '잘 모르겠다'고 응답한 근로자들은 최저임금 준수 여부도 '잘 모르겠다'고 응답한 비중이 28.25%로 다른 근로자들에 비하여 더 높게 나타남 (<표 4-20> 참조)

<표 4-20> 최저임금 고지여부에 따른 최저임금 준수 여부에 관한 인식의 관계

(단위 : 명, %)

최저임금 고지여부 \ 최저임금 준수여부	전혀 지켜지지 않음	별로 지켜지지 않음	보통	대체로 잘 지켜짐	매우 잘 지켜짐	잘 모르겠음	전체
고지하고 있음	11 (0.26)	31 (0.73)	339 (8.03)	1,157 (27.39)	2,598 (61.51)	88 (2.08)	4,224 (100)
고지하지 않고 있음	30 (11.03)	32 (11.76)	49 (18.01)	81 (29.78)	56 (20.59)	24 (8.82)	272 (100)
잘 모르겠음	17 (1.80)	32 (3.39)	247 (26.14)	239 (25.29)	143 (15.13)	267 (28.25)	945 (100)
전체	58 (1.07)	95 (1.75)	635 (11.67)	1,477 (27.15)	2,797 (51.41)	379 (6.97)	5,441 (100)

주 : 결측치 제외

○ 전체 응답 근로자(5,485명) 중 53.86%가 최저임금제도의 정착을 위해서는 ‘정부’의 역할이 가장 중요하고, 그 다음으로는 27.91%가 ‘사용자’의 역할이 중요하다고 응답함 (<표 4-21a>~<표 4-21f> 참조)

- 2018년 조사 결과와 비교하였을 때, ‘정부’라는 응답은 4.12% 증가하였고 ‘사용자’라는 응답의 비율은 4.16 포인트 감소 (<표 4-21a> 참조)

- ‘고용형태별’로 살펴보면, ‘정규직’ 및 ‘비정규직’ 근로자의 경우 모두 ‘정부’의 역할이 중요하다고 답한 비율이 각각 53.31%, 55.30%로 가장 높게 나타남 (<표 4-21a> 참조)

<표 4-21a> 최저임금 정착을 위한 역할의 중요성(고용형태별)

(단위 : 명, %)

최저임금 정착을 위한 역할의 중요성 고용형태	정부	사용자	근로자	사용자 단체	최저임금 위원회	노동자 단체	기타	전체
정규직	2,119 (53.31)	1,126 (28.33)	231 (5.81)	171 (4.30)	209 (5.26)	55 (1.38)	64 (1.61)	3,975 (100)
비정규직	835 (55.30)	405 (26.82)	66 (4.37)	65 (4.30)	90 (5.96)	26 (1.72)	23 (1.52)	1,510 (100)
전체	2,954 (53.86)	1,531 (27.91)	297 (5.41)	236 (4.30)	299 (5.45)	81 (1.48)	87 (1.59)	5,485 (100)
전체(2018)	2,401 (49.74)	1,548 (32.07)	301 (6.24)	192 (3.98)	247 (5.12)	66 (1.37)	72 (1.49)	4,827 (100)

주 : 결측치 제외

- ‘성별’간 차이는 거의 없음 (<표 4-21b> 참조)

<표 4-21b> 최저임금 정착을 위한 역할의 중요성(성별)

(단위 : 명, %)

최저임금 정착을 위한 역할의 중요성 성별	정부	사용자	근로자	사용자 단체	최저임금 위원회	노동자 단체	기타	전체
남	1,045 (54.51)	496 (25.87)	120 (6.26)	85 (4.43)	113 (5.89)	28 (1.46)	30 (1.56)	1,917 (100)
여	1,916 (53.53)	1,035 (28.92)	179 (5.00)	151 (4.22)	187 (5.22)	53 (1.48)	58 (1.62)	3,579 (100)
전체	2,961 (53.88)	1,531 (27.86)	299 (5.44)	236 (4.29)	300 (5.46)	81 (1.47)	88 (1.60)	5,496 (100)
전체(2018)	2,473 (49.82)	1,587 (31.97)	311 (6.27)	196 (3.95)	255 (5.14)	69 (1.39)	73 (1.47)	4,964 (100)

주 : 결측치 제외

- 최저임금 정착을 위한 역할의 중요성을 ‘연령별’로 살펴보면 (<표 4-21c> 참조)

- ‘20세 미만’을 제외한 모든 연령층에서 최저임금 정착을 위해서는 ‘정부의 역할’이 중요하다는 응답이 가장 많았고, ‘사용자의 역할’이 중요하다는 응답이 그 뒤를 이음
- ‘20세 미만’의 연령층에서는 최저임금 정착을 위해서 ‘사용자’의 역할이 중요하다는 응답이 40.00%로 가장 많고 그 다음 ‘정부’라는 응답이 35.00%임

<표 4-21c> 최저임금 정착을 위한 역할의 중요성(연령별)

(단위 : 명, %)

최저임금 정착을 위한 역할의 중요성 연령	정부	사용자	근로자	사용자 단체	최저임금 위원회	노동자 단체	기타	전체
20세 미만	7 (35.00)	8 (40.00)	2 (10.00)	0 (0.00)	1 (5.00)	1 (5.00)	1 (5.00)	20 (100)
20~30세 미만	694 (56.79)	282 (23.08)	64 (5.24)	47 (3.85)	100 (8.18)	18 (1.47)	17 (1.39)	1,222 (100)
30~40세 미만	617 (56.35)	280 (25.57)	51 (4.66)	61 (5.57)	51 (4.66)	16 (1.46)	19 (1.74)	1,095 (100)
40~50세 미만	684 (52.82)	379 (29.27)	67 (5.17)	56 (4.32)	66 (5.10)	20 (1.54)	23 (1.78)	1,295 (100)
50~60세 미만	632 (51.72)	381 (31.18)	79 (6.46)	40 (3.27)	54 (4.42)	17 (1.39)	19 (1.55)	1,222 (100)
60세 이상	326 (51.02)	200 (31.30)	35 (5.48)	32 (5.01)	28 (4.38)	9 (1.41)	9 (1.41)	639 (100)
전체	2,960 (53.89)	1,530 (27.85)	298 (5.43)	236 (4.30)	300 (5.46)	81 (1.47)	88 (1.60)	5,493 (100)
전체(2018)	2,477 (49.70)	1,597 (32.04)	313 (6.28)	198 (3.97)	257 (5.16)	69 (1.38)	73 (1.46)	4,984 (100)

주 : 결측치 제외

- ‘학력별’로 살펴보면 모든 학력에서 최저임금 정착을 위해서는 ‘정부’의 역할이 중요하다는 응답이 50%이상으로 가장 많았고, ‘사용자’의 역할이 중요하다는 응답이 그 뒤를 이음. 학력별 응답의 차이는 미미함 (<표 4-21d> 참조)

<표 4-21d> 최저임금 정착을 위한 역할의 중요성(학력별)

(단위 : 명, %)

최저임금 정착을 위한 역할의 중요성 학력	정부	사용자	근로자	사용자 단체	최저임금 위원회	노동자 단체	기타	전체
고졸 이하	1,377 (53.50)	722 (28.05)	154 (5.98)	94 (3.65)	142 (5.52)	40 (1.55)	45 (1.75)	2,574 (100)
대학(전문대 포함) 재학	384 (54.86)	179 (25.57)	39 (5.57)	22 (3.14)	53 (7.57)	11 (1.57)	12 (1.71)	700 (100)
대학(전문대 포함) 졸업 이상	1,158 (53.84)	612 (28.45)	102 (4.74)	119 (5.53)	102 (4.74)	28 (1.30)	30 (1.39)	2,151 (100)
전체	2,919 (53.81)	1,513 (27.89)	295 (5.44)	235 (4.33)	297 (5.47)	79 (1.46)	87 (1.60)	5,425 (100)
전체(2018)	2,417 (49.60)	1,569 (32.20)	300 (6.16)	195 (4.00)	254 (5.21)	68 (1.40)	70 (1.44)	4,873 (100)

주 : 결측치 제외

- ‘비정규직의 고용형태별’로 살펴보면 최저임금 정착을 위해서는 ‘정부’의 역할이 중요하다는 응답이 50%이상으로 가장 많았고, ‘사용자’의 역할이 중요하다는 응답이 그 뒤를 이음 (<표 4-21e> 참조)

<표 4-21e> 최저임금 정착을 위한 역할의 중요성(비정규직 : 고용형태별)

(단위 : 명, %)

최저임금 정착을 위한 역할의 중요성 비정규직	정부	사용자	근로자	사용자 단체	최저임금 위원회	노동자 단체	기타	전체
시간제근로자	362 (55.78)	174 (26.81)	24 (3.70)	20 (3.08)	46 (7.09)	9 (1.39)	14 (2.16)	649 (100)
일용근로자	66 (58.41)	23 (20.35)	9 (7.96)	6 (5.31)	5 (4.42)	3 (2.65)	1 (0.88)	113 (100)
기간제근로자	340 (52.96)	181 (28.19)	27 (4.21)	37 (5.76)	34 (5.30)	13 (2.02)	10 (1.56)	642 (100)
기타	39 (60.94)	14 (21.88)	4 (6.25)	3 (4.69)	3 (4.69)	0 (0.00)	1 (1.56)	64 (100)
전체	807 (54.97)	392 (26.70)	64 (4.36)	66 (4.50)	88 (5.99)	25 (1.70)	26 (1.77)	1,468 (100)
전체(2018)	715 (47.83)	485 (32.44)	85 (5.69)	73 (4.88)	90 (6.02)	23 (1.54)	24 (1.61)	1,495 (100)

주 : 결측치 제외

- ‘최저임금 준수 여부에 대한 인식별로 살펴보면 최저임금 준수여부 인식에 관계없이 ‘정부’의 역할이 중요하다는 응답이 50% 수준으로 가장 많았으며 ‘사용자’라는 응답이 30% 수준으로 그 뒤를 이음 (<표 4-21f> 참조)

<표 4-21f> 최저임금 정착을 위한 역할의 중요성(최저임금 준수 여부에 대한 인식별)

(단위 : 명, %)

최저임금 정착 위한 역할 최저임금 준수여부 인식	정부	사용자	근로자	사용자단체	최저임금 위원회	노동자단체	기타	전체
전혀 지켜지지 않음	28 (47.46)	21 (35.59)	1 (1.69)	5 (8.47)	3 (5.08)	0 (0.00)	1 (1.69)	59 (100)
별로 지켜지지 않음	44 (46.81)	33 (35.11)	7 (7.45)	4 (4.26)	4 (4.26)	1 (1.06)	1 (1.06)	94 (100)
보통	341 (52.79)	163 (25.23)	43 (6.66)	29 (4.49)	38 (5.88)	17 (2.63)	15 (2.32)	646 (100)
대체로 잘 지켜짐	839 (56.20)	406 (27.19)	71 (4.76)	67 (4.49)	76 (5.09)	19 (1.27)	15 (1.00)	1,493 (100)
매우 잘 지켜짐	1,499 (53.35)	794 (28.26)	165 (5.87)	110 (3.91)	153 (5.44)	40 (1.42)	49 (1.74)	2,810 (100)
전체	2,751 (53.92)	1,417 (27.77)	287 (5.63)	215 (4.21)	274 (5.37)	77 (1.51)	81 (1.59)	5,102 (100)
전체(2018)	2,332 (50.19)	1,471 (31.66)	291 (6.26)	186 (4.00)	237 (5.10)	66 (1.42)	63 (1.36)	4,646 (100)

주 : 1) 최저임금 준수 여부에 “잘 모르겠음”이라고 표기한 근로자는 제외하였음
2) 결측치 제외

참고문헌

- 강동욱(2010), 「최저임금제도의 장애인 고용영향 평가」, 『사회보장연구』, 제26권 제2호, 한국사회보장학회, pp. 75~94.
- 강승복·박철성(2015), 「시계열 자료를 이용한 최저임금의 고용효과 분석」, 『노동경제논집』, 제38권 제3호, 한국노동경제학회, pp. 1~22.
- 김대일(2012), 「최저임금의 저임금 근로자의 신규 채용 억제효과」, 『노동경제논집』, 제35권 제3호, 한국노동경제학회, pp. 29~50.
- 김대일·이정민(2019), 『2018년 최저임금 인상의 고용 효과』, 국가미래연구원.
- 김민영·김영수·박태수(2013), 「최저임금변화가 지역고용에 미치는 효과분석」, 『산업관계연구』, 제23권 제2호, 한국노사관계학회, pp. 37~73.
- 김유선·권혜자·김종진(2004), 『최저임금제도가 저임금근로자 및 근로조건 등에 미친 영향 평가』, 노동부.
- _____ (2018), 『최저임금 고용효과』 (KLSI Issue Paper), 제94호, 한국노동사회연구소.
- 김정명(2017a), 「미국 시애틀 시의 최저임금 인상 관련 논쟁」, 『국제노동브리프』, v.15, n.8, 한국노동연구원, 35~41.
- _____ (2017b), 「미국 시애틀 시의 최저임금 인상이 저임금 노동자의 임금에 준 영향에 대한 방법론적 논쟁」, 『국제노동브리프』, 제15권, 10호, 한국노동연구원, 35~42.
- 김태훈(2019), 「최저임금 인상의 고용 및 임금효과」, 『노동정책연구』, 제19권 제2호, 한국노동연구원, 135~174.
- 송헌재·임현준·신우리(2018), 「최저임금이 고용구조에 미치는 영향(Minimum Wage and Employment Structure : Evidence from Korean Industry-Level Data)」, 『BOK 경제연구』 2018-41.
- 양지연(2017), 「이중구조화된 노동시장에서 최저임금의 고용효과 : 한국의 사례를 중심으로」, 『노동정책연구』, 제17권 제1호, 한국노동연구원, 1~25.
- 이병희(2008), 「최저임금의 고용유지 및 취업 유입 효과」 『산업노동연구』, 제14권 1호, pp. 1~22.
- 이시균(2007), 「최저임금의 고용효과」, 『노동리뷰』, 2007년 6월호, pp. 43~51.

_____ (2013), 「최저임금이 근로빈곤 탈출에 미치는 효과」, 『산업노동연구』, 제19권 제1호, 한국산업노동학회, pp. 35~64.

정진호·남재량·김주영·전영준(2011), 『최저임금 효과분석』, 한국노동연구원.

최강식 외(2008), 『최저임금 적용효과에 대한 설문조사 결과 분석』, 최저임금위원회.

_____ (2009), 『최저임금 적용효과에 대한 설문조사 결과 분석』, 최저임금위원회.

_____ (2010), 『최저임금 적용효과에 대한 설문조사 결과 분석』, 최저임금위원회.

_____ (2011), 『최저임금 적용효과에 대한 설문조사 결과 분석』, 최저임금위원회.

_____ (2012), 『최저임금 적용효과에 대한 설문조사 결과 분석』, 최저임금위원회.

_____ (2013), 『최저임금 적용효과에 대한 설문조사 결과 분석』, 최저임금위원회.

_____ (2014), 『최저임금 적용효과에 대한 설문조사 결과 분석』, 최저임금위원회.

_____ (2015), 『최저임금 적용효과에 대한 실태조사 결과 분석』, 최저임금위원회.

_____ (2016), 『최저임금 적용효과에 대한 실태조사 결과 분석』, 최저임금위원회.

_____ (2017), 『최저임금 적용효과에 대한 실태조사 결과 분석』, 최저임금위원회.

_____ (2018), 『최저임금 적용효과에 대한 실태조사 결과 분석』, 최저임금위원회.

_____ (2019), 『최저임금 적용효과에 대한 실태조사 결과 분석』, 최저임금위원회.

홍민기(2018), 「2018년 최저임금 인상의 고용효과」, 『노동리뷰』, 2018년 5월호, 한국노동연구원, 43~56.

Autor, David, H. Alan Manning, and Christopher L. Smith(2016), “The Contribution of the Minimum Wage to U.S. Wage Inequality over Three Decades: A Reassessment,” *American Economic Journal: Applied Economics*, Vol. 8, No. 1, 58-99.

Brown, C.(1999) “Minimum Wages, Employment, and the Distribution of Income,” Ashenfelter, O. & D. Card(eds), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3, Elsevier pp. 2101-2163.

Card, D. and A. B. Krueger(1994), “Minimum wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania”, *American*

Economic Review, Vol 84, No. 4, pp. 772-793.

_____(1995), *Myth and Measurement: the New Economics of the Minimum Wage*, Princeton University Press.

Dude, A., T. William Lester, and Michael Reich(2010), “Minimum wage effects across state borders: Estimates using contiguous countries”, *Review of Economics and Statistics*, Vol 92, No. 4, pp. 945-964.

Giuliano, Laura(2013), “Minimum Wage Effects on Employment, Substitution, and the Teenage Labor Supply: Evidence from Personnel Data”, *Journal of Labor Economics*, Vol. 31, No. 1, pp. 155-194.

Neumark, David(2014), “Employment effects of minimum wages”, *IZA World of Labor*, Vol. 6.

Neumark, David and William L. Wascher(2008), *Minimum Wages*, MIT Press.

_____(2000), “Minimum wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania: Comment”, *American Economic Review*, Vol. 90, No. 5, pp. 1362-1396.

_____, David, J.M. Ian Salas, and William Wascher(2013), “Revisiting the Minimum Wage-Employment Debate: Throwing out the Baby with the Bathwater?,” *Industrial & Labor Relations Review*, Vol 67(3 suppl), pp. 608-648.

Schmitt, J.(2013), “Why Does the Minimum Wage Have No Discernible Effect on Employment?”, *CEPR Discussion Paper*.

Sutch, Richard(2010), “The Unexpected Long-Run Impact of the Minimum Wage: An Educational Cascade,” *NBER Working Paper*, No. 16355.

Vaughan-Whitehead, Daniel(2010), *The Minimum Wage Revisited In The Enlarged EU*, Edward Elgar Publishing.

부록1 : 사업주 대상 설문지

부록2 : 근로자 대상 설문지

부록1 : 사업주 대상 설문지



지방관서 번호	사업체 번호	산업분류 번호	사업체 규모
*	*	*	*

※란은 지방관서에서 기입합니다.

최저임금 적용효과에 관한 실태조사 (사업주 대상)

<ul style="list-style-type: none"> ❖ 귀사는 통계적 기법을 적용한 표본추출 결과 표본사업체로 선정되었습니다. ❖ 기업활동에 바쁘시고 힘드시겠지만, 본 조사가 성공적으로 이루어질 수 있도록 가급적 사업주께서 응답하여 주시기를 부탁드립니다. 	응답자 현황	※ 아래의 항목에서 실제 응답자를 “V”자로 표시해주시기 바랍니다.
		<input type="checkbox"/> 1) 사업주 <input type="checkbox"/> 2) 대리응답자

귀사의 무궁한 발전을 기원합니다.

최저임금위원회는 매년 4~6월중 다음연도에 적용될 최저임금을 심의·의결하는 국가기관입니다.

최저임금제도는 국가가 노사간의 임금결정과정에서 개입하여 임금의 최저수준을 정하고 사업주에게 이 수준 이상의 임금을 지급하도록 법으로 강제함으로써 저임금근로자를 보호하는 제도입니다.

본 실태조사는 최저임금법 제4조 및 제23조, 통계법 제15조 및 제18조에 의거하여 최저임금 인상에 영향을 많이 받는 기업을 대상으로 **최저임금 인상에 따른 정책효과 등을 분석**하기 위한 조사입니다.

동 설문결과는 다음연도 최저임금 심의의 중요한 기초자료로 활용되오니 사실 그대로 답변해 주시기 바랍니다.

귀하의 응답내용은 통계로만 처리되고, 통계법 제33조에 의거 비밀이 철저히 보장됩니다. 따라서 본 설문지의 응답 내용 때문에 최저임금 위반 등으로 법적인 불이익을 당하는 경우는 절대 없음을 알려드립니다. 감사합니다.

문의처	_____ 지방고용노동청 _____ 지청 근로개선지도 과
담당자	_____ 근로감독관 [전화 () _____ - _____ / 팩스 () _____ - _____] [E-mail : _____ @ _____]



A. 사업체 현황

해당항목에 “√”자 표시, 또는 해당내용을 빠짐없이 기입하여 주시기 바랍니다.

기본 현황			
업체명			
소재지(주소)			
주요 생산품목 (재화 또는 서비스)		노조유무	<input type="checkbox"/> 1) 있음 <input type="checkbox"/> 2) 없음
작성자 성명	직책	전화번호	() _____ - _____
		팩스번호	() _____ - _____

* 주요 생산품목(재화 또는 서비스)이 다수인 경우 매출액이 가장 큰 품목을 기입

기 초 항 목

1 경영여건 등

	2018년(실적액)	2019년(1~12월, 추정액)
매출액	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 억 <input type="checkbox"/> 천 <input type="checkbox"/> 백만원	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 억 <input type="checkbox"/> 천 <input type="checkbox"/> 백만원
인건비	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 억 <input type="checkbox"/> 천 <input type="checkbox"/> 백만원	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> 억 <input type="checkbox"/> 천 <input type="checkbox"/> 백만원

* 인건비: 결산서 상 인건비 총액(임금, 퇴직금, 퇴직급여충당금, 사회보험료의 사업주 부담액, 복리시설 부담액, 복리후생비, 채용관련 비용, 교육훈련비 등 근로자에게 소요되는 일체 비용)

1-1

1 지난해와 비교하여 귀사의 금년 경영사정은 어떻습니까?

- 1) 좋아졌다(☞ 문 1-1-1로 가시오)
- 2) 나빠졌다(☞ 문 1-1-2로 가시오)
- 3) 전년과 비슷하다(☞ 문 2로 가시오)

1-1-1 지난해와 비교하여 귀사의 경영사정이 좋아진 이유는 무엇입니까?(2개까지 선택)

- 1) 제품·서비스에 대한 수요 증가 2) 원자재 가격 하락
- 3) 인건비 감소 4) 임차료 감소 5) 기타(_____)

1-1-2 지난해와 비교하여 귀사의 경영사정이 나빠진 이유는 무엇입니까?(2개까지 선택)

- 1) 제품·서비스에 대한 수요 감소 2) 원자재 가격 상승
- 3) 인건비 상승 4) 임차료 상승 5) 기타(_____)

근로자 항목

2 귀사에 직접 고용된 근로자(외국인 근로자 포함)는 성별·고용형태별로 몇 명입니까?
(2019.11.15.일 현재)

☞ 귀사에서 근무하더라도 파견 혹은 용역업체에 소속된 근로자는 제외

고용형태별 / 성별	전 체		
	남 자	여 자	
정규직	명	명	명
비정규직	명	명	명
합 계	명	명	명

[용 어 설 명]

◆ 비정규직근로자 : 시간제근로자, 일용근로자, 기간(계약)제 근로자 등인 경우

- 시간제근로자 : 직장(일)에서 근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일 사업장에서 동일함 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정 근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자
- 일용근로자 : 고용·근무형태와 관계없이 근무지속성, 규칙성이 없이 일자리가 생겼을 경우 단기간 근무하는 자. 아는 사람이나, 업체, 협회, 취업 알선기관 등의 호출을 받아 일시적으로 근로를 제공하는 경우(백화점이나 대형 할인점의 아르바이트 사원, 행사도우미, 건설일용근로자 등)
- 기간(계약)제근로자 : 일정기간의 근로계약기간을 정하거나(구두 또는 묵시적 약속이나 계약도 포함) 이의 반복 갱신을 통하여 고용관계를 유지하되 정식사원이 아닌 경우(일당을 지급하면서 일정기간 사용하는 경우도 포함)

B 최저임금 관련

해당항목에 “√”자 표시, 또는 해당내용을 빠짐없이 기입하여 주시기 바랍니다.

<참고> 최저임금

◆ 작년(2018년) 및 금년(2019년) 최저임금액 및 인상액은 아래와 같음

구 분	시급	일 환산액 (8시간 기준)	월 환산액(주휴수당 포함)	
			주 40시간 기준	주 44시간 기준
작년(2018년)	7,530원	60,240원	1,573,770원	1,701,780원
금년(2019년)	8,350원	66,800원	1,745,150원	1,887,100원
인상액	↑820원	↑6,560원	↑171,380원	↑185,320원

※ 3개월 이하 수습중인 자인 경우(10% 감액 가능)

- 작년(2018년): 시급 6,777원, 일환산액 54,216원, 월환산액(주휴수당 포함) 1,416,393원(주40시간), 1,531,602원(주44시간)
- 금년(2019년): 시급 7,515원, 일환산액 60,120원, 월환산액(주휴수당 포함) 1,570,635원(주40시간), 1,698,390원(주44시간)

※ 최저임금 산입범위

- 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금. 다만, 다음 각 호에 해당하는 임금은 산입하지 않음
 1. 소정 근로시간(근로일)에 대하여 지급하는 임금 외의 임금(연장·휴일근로에 대한 임금 등)
 2. 상여금 등의 월 지급액 중 1,745,150원(주 40시간 근무기준, 주휴수당 포함)의 25%에 해당하는 부분
 3. 복리후생적 성질의 임금(식비, 숙박비, 교통비 등) 중 ①통화 이외의 것으로 지급하는 임금, ②통화로 지급하는 임금액의 월 지급액 중 1,745,150원의 7%에 해당하는 부분

3 최저임금액 또는 그 이하의 수준을 받는 직접 고용된 근로자(외국인 근로자 포함)는 몇 명입니까? (전체근로자가 아님에 유의)

☞ 귀사에서 근무하더라도 파견 혹은 용역업체에 소속된 근로자는 제외

최저임금액 또는 그 이하의 수준을 받는 근로자수	'19.11.15현재	'18.12월말
정규직	명	명
비정규직	명	명
합 계	명	명
여 자	명	명

3-1

금년에 적용되는 최저임금이 다음에 해당하는 근로자의 임금결정에 어떠한 영향을 미쳤다고 생각하십니까? (해당 근로자가 있는 경우에만 우측 표에 응답해 주세요)

	최저임금 인상액보다 많이 인상	최저임금 인상액만큼 인상	최저임금 인상액보다 적게 인상	인상하지 않음
3-1-1 최저임금액 또는 그 이하인 근로자 - 해당 근로자 없음 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
3-1-2 최저임금액을 초과하나 최저임금액의 1.5배 이하인 근로자 - 해당 근로자 없음 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
3-1-3 최저임금액의 1.5배를 초과하는 근로자 - 해당 근로자 없음 <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4

◆ 작년(2018년) 및 금년(2019년) 최저임금액

구 분	시급	일 환산액 (8시간 기준)	월 환산액(주휴수당 포함)	
			주 40시간 기준	주 44시간 기준
작년(2018년)	7,530원	60,240원	1,573,770원	1,701,780원
금년(2019년)	8,350원	66,800원	1,745,150원	1,887,100원

※ 최저임금액 또는 그 이하의 임금 여부는 최저임금 산입범위에 포함되는 임금으로만 판단하여야 하나, 최저임금 산입범위에 포함되는 임금을 판단하기 어려울 경우에는 통상임금을 기준으로 판단해도 됩니다.

4 금년에 적용되는 최저임금이 고용에 어떤 영향을 미쳤다고 생각하십니까?

- 1) 최저임금 인상에 따른 부담으로 고용이 감소했다
- 2) 고용에 변동이 없었다
- 3) 최저임금과 관계없이 고용이 증가했다
- 4) 최저임금과 관계없이 고용이 감소했다

5 최저임금의 인상 영향

5-1

금년에 적용되는 최저임금으로 인해 순이익(이윤)에 변동이 있었습니까?

- 1) 증가하였다
- 2) 감소하였다
- 3) 영향이 없었다

5-2

금년에 적용되는 최저임금으로 인해 제품(서비스) 가격에 변동이 있었습니까?

- 1) 인상되었다
- 2) 인하되었다
- 3) 영향이 없었다

5-3

금년에 적용되는 최저임금으로 인해 인건비에 변동이 있었습니까?

- 1) 증가하였다
- 2) 감소하였다
- 3) 영향이 없었다

5-4

금년에 적용되는 최저임금으로 인해 신규채용에 변동이 있었습니까?

- 1) 증가하였다
- 2) 감소하였다
- 3) 영향이 없었다

5-5

금년에 적용되는 최저임금으로 인해 근로시간에 변동이 있었습니까?

- 1) 증가하였다
- 2) 감소하였다
- 3) 영향이 없었다

5-6

금년에 적용되는 최저임금으로 인해 임금산정 방식에 변동이 있었습니까?

- 1) 변화가 없었다
- 2) 수당이나 상여금을 줄이고 기본급으로 전환(포함)하였다
- 3) 호봉급, 직무급 등 임금체계를 변경하였다
- 4) 기타(_____)

6 최저임금액 또는 그 이하의 임금 수준으로 근로자를 사용하는 이유는 무엇입니까? (복수응답 가능)

- 1) 해당 근로자가 맡는 업무가 단순하기 때문에
- 2) 최저임금 수준으로 임금을 주어도 인력을 구하는데 별다른 문제가 없어서
- 3) 기업경영이 어려워 인건비를 줄일 수밖에 없기 때문에
- 4) 해당 근로자가 외국인근로자여서
- 5) 기타(_____)
- 6) 이에 해당하는 근로자가 없다

7 최저임금액 또는 그 이하의 임금 수준을 받는 근로자의 임금 수준과 그들의 노동생산성을 비교하면 어떻습니까?

- 1) 받는 임금수준에 비해 생산성이 높은 편이다
- 2) 적절한 수준이다
- 3) 받는 임금수준에 비해 생산성이 낮은 편이다
- 4) 받는 임금과 생산성을 비교하기가 어려워 모르겠다
- 5) 이에 해당하는 근로자가 없다

8 최저임금을 결정할 때 우선적으로 고려해야 할 사항은 무엇이라고 생각하십니까?(복수응답 가능)

- 1) 근로자의 생계비
- 2) 일반근로자의 임금수준 및 인상률
- 3) 노동생산성
- 4) 소득분배 상황
- 5) 경제성장률
- 6) 물가상승률
- 7) 실업률 등 고용사정
- 8) 기업의 지불능력
- 9) 기타(_____)

9 금년(2019년)에 적용되는 최저임금액의 수준은 어떠하다고 생각하십니까?

- 1) 매우 높은 수준이다
- 2) 약간 높은 수준이다
- 3) 보통이다
- 4) 약간 낮은 수준이다
- 5) 매우 낮은 수준이다

구 분	시급	일 환산액 (8시간 기준)	월 환산액(주휴수당 포함)	
			주 40시간 기준	주 44시간 기준
금년(2019년) 최저임금액	8,350원	66,800원	1,745,150원	1,887,100원

10 내년(2020년)에 적용될 최저임금은 금년보다 2.87%가 인상된 시급 8,590원입니다. 해당 최저임금액의 수준은 어떠하다고 생각하십니까?

- 1) 매우 높은 수준이다
- 2) 약간 높은 수준이다
- 3) 보통이다
- 4) 약간 낮은 수준이다
- 5) 매우 낮은 수준이다

구 분	시급	일 환산액 (8시간 기준)	월 환산액(주휴수당 포함)	
			주 40시간 기준	주 44시간 기준
내년(2020년) 최저임금액	8,590원	68,720원	1,795,310원	1,941,340원

11 내후년(2021년)에 적용될 최저임금은 내년(2020년)에 적용될 최저임금에 비해 어느 정도 수준으로 인상되어야 한다고 생각하십니까?

- 1) 동결(8,590원)
- 2) 3% 미만(8,848원 미만)
- 3) 3~6% 미만(8,848원~9,105원 미만)
- 4) 6%~9% 미만(9,105원~9,363원 미만)
- 5) 9~12% 미만(9,363원~9,621원 미만)
- 6) 12%~15% 미만(9,621원~9,879원 미만)
- 7) 15% 이상(9,879원 이상)

12 귀하의 회사에는 근로자의 복지후생을 위해 제공하는 현물급여(금전지급 제외)로 어떤 것이 있습니까? (복수응답 가능)

- 1) 숙소제공
- 2) 식사제공(식당운영 포함)
- 3) 통근차량 운행
- 4) 상품권 지급
- 5) 기타(_____)
- 6) 제공하는 현물급여 없음

12-1

외국인 근로자에게 숙소제공이 됩니까?

- 1) 제공 된다
- 2) 제공되지 않는다
- 3) 외국인근로자 없음

13 매년 고용노동부장관이 고시하는 최저임금이 현장에서 잘 정착되기 위해서는 다음 중 누구의 역할이 가장 중요하다고 보십니까?

- 1) 정부
- 2) 사용자
- 3) 근로자
- 4) 사용자단체
- 5) 최저임금위원회
- 6) 노동자단체
- 7) 기타(_____)

 (유의사항) 다음 페이지의 『부가설문지』 항목도 기입하여 주시기 바랍니다.

설문대상 근로자 근로실태 부가설문지

(설문조사 대상 근로자의 임금 및 근로시간)

① 근로자 번호	② 임금 지급주기에 따른 임금액		③ ②의 임금 산정에 적용된 근로시간 (시급제는 해당 없음)
	지급주기	임금액	
1	<input type="checkbox"/> 시급제 <input type="checkbox"/> 일급제 <input type="checkbox"/> 주급제 <input type="checkbox"/> 월급제	(<input type="checkbox"/> 시급 <input type="checkbox"/> 일급 <input type="checkbox"/> 주급 <input type="checkbox"/> 월급) _____ 원	(<input type="checkbox"/> 1일 <input type="checkbox"/> 1 주 <input type="checkbox"/> 1월) _____ 시간
2	<input type="checkbox"/> 시급제 <input type="checkbox"/> 일급제 <input type="checkbox"/> 주급제 <input type="checkbox"/> 월급제	(<input type="checkbox"/> 시급 <input type="checkbox"/> 일급 <input type="checkbox"/> 주급 <input type="checkbox"/> 월급) _____ 원	(<input type="checkbox"/> 1일 <input type="checkbox"/> 1 주 <input type="checkbox"/> 1월) _____ 시간
3	<input type="checkbox"/> 시급제 <input type="checkbox"/> 일급제 <input type="checkbox"/> 주급제 <input type="checkbox"/> 월급제	(<input type="checkbox"/> 시급 <input type="checkbox"/> 일급 <input type="checkbox"/> 주급 <input type="checkbox"/> 월급) _____ 원	(<input type="checkbox"/> 1일 <input type="checkbox"/> 1 주 <input type="checkbox"/> 1월) _____ 시간
4	<input type="checkbox"/> 시급제 <input type="checkbox"/> 일급제 <input type="checkbox"/> 주급제 <input type="checkbox"/> 월급제	(<input type="checkbox"/> 시급 <input type="checkbox"/> 일급 <input type="checkbox"/> 주급 <input type="checkbox"/> 월급) _____ 원	(<input type="checkbox"/> 1일 <input type="checkbox"/> 1 주 <input type="checkbox"/> 1월) _____ 시간
5	<input type="checkbox"/> 시급제 <input type="checkbox"/> 일급제 <input type="checkbox"/> 주급제 <input type="checkbox"/> 월급제	(<input type="checkbox"/> 시급 <input type="checkbox"/> 일급 <input type="checkbox"/> 주급 <input type="checkbox"/> 월급) _____ 원	(<input type="checkbox"/> 1일 <input type="checkbox"/> 1 주 <input type="checkbox"/> 1월) _____ 시간
6	<input type="checkbox"/> 시급제 <input type="checkbox"/> 일급제 <input type="checkbox"/> 주급제 <input type="checkbox"/> 월급제	(<input type="checkbox"/> 시급 <input type="checkbox"/> 일급 <input type="checkbox"/> 주급 <input type="checkbox"/> 월급) _____ 원	(<input type="checkbox"/> 1일 <input type="checkbox"/> 1 주 <input type="checkbox"/> 1월) _____ 시간
7	<input type="checkbox"/> 시급제 <input type="checkbox"/> 일급제 <input type="checkbox"/> 주급제 <input type="checkbox"/> 월급제	(<input type="checkbox"/> 시급 <input type="checkbox"/> 일급 <input type="checkbox"/> 주급 <input type="checkbox"/> 월급) _____ 원	(<input type="checkbox"/> 1일 <input type="checkbox"/> 1 주 <input type="checkbox"/> 1월) _____ 시간
8	<input type="checkbox"/> 시급제 <input type="checkbox"/> 일급제 <input type="checkbox"/> 주급제 <input type="checkbox"/> 월급제	(<input type="checkbox"/> 시급 <input type="checkbox"/> 일급 <input type="checkbox"/> 주급 <input type="checkbox"/> 월급) _____ 원	(<input type="checkbox"/> 1일 <input type="checkbox"/> 1 주 <input type="checkbox"/> 1월) _____ 시간
9	<input type="checkbox"/> 시급제 <input type="checkbox"/> 일급제 <input type="checkbox"/> 주급제 <input type="checkbox"/> 월급제	(<input type="checkbox"/> 시급 <input type="checkbox"/> 일급 <input type="checkbox"/> 주급 <input type="checkbox"/> 월급) _____ 원	(<input type="checkbox"/> 1일 <input type="checkbox"/> 1 주 <input type="checkbox"/> 1월) _____ 시간
10	<input type="checkbox"/> 시급제 <input type="checkbox"/> 일급제 <input type="checkbox"/> 주급제 <input type="checkbox"/> 월급제	(<input type="checkbox"/> 시급 <input type="checkbox"/> 일급 <input type="checkbox"/> 주급 <input type="checkbox"/> 월급) _____ 원	(<input type="checkbox"/> 1일 <input type="checkbox"/> 1 주 <input type="checkbox"/> 1월) _____ 시간

□ 작성요령

- 사업주가 「근로자 대상 최저임금 적용 효과에 관한 설문」을 작성한 근로자에 관한 임금과 근로시간을 작성하여 주시기 바랍니다.
- 위 ②임금을 ③근로시간으로 나눈 금액이 최저임금액의 1.5배(시급 12,525원)를 초과하는 근로자는 「근로자 대상 최저임금 적용 효과에 관한 설문」 대상에서 제외되어야 합니다.
- ①근로자번호는 「근로자 대상 최저임금 적용효과에 관한 실태조사」 설문지 표지의 우측 상단에 있는 근로자번호와 같아야 합니다.
- ②임금지급 단위와 그 기준에 따른 임금액과 ③②의 임금액 산정에 적용된 근로시간의 구체적인 작성요령은 다음 페이지를 참고하여 주시기 바랍니다.

임금 및 근로시간 작성요령

② 임금 지급주기에 따른 임금액

- 임금 지급주기는 근로계약 시 정해진 임금 지급주기에 따라 하나를 택 1하여 해당란에 √ 표시
- 각 근로자의 임금 지급주기에 따라 해당 항목에 임금액을 기재
 - * 연봉제인 경우는 기본연봉총액(성과연봉, 수당, 퇴직금 제외)을 월할계산하여 월급제란에 표시 후 임금액 기재
- 임금액은 최저임금 산입범위에 따른 임금으로 기재
 - 1) 매월 1회 이상 지급되는 임금만 포함
 - 매월 정기적으로 지급되는 것이 아닌 임금(예, 격월로 지급되는 상여금 등)은 제외
 - 2) 소정근로시간에 대한 임금만 포함
 - 소정근로시간 외 근무(연장, 야간, 휴일)에 대한 임금 및 가산임금, 연차유급휴가 미사용 수당, 유급휴일 임금 등은 제외(단, 주휴수당은 포함)
 - 3) 현물로 제공되는 임금(예, 기숙사 제공, 식사제공)은 제외(식비, 교통비 등 현금으로 지급하는 것은 포함)
 - 4) 매월 정기적으로 지급하는 상여금 중 최저임금 월 환산액(209시간 기준 1,745,150원)의 25%(436,288원)를 초과하는 금액과, 복리후생비(식비, 교통비 등) 중 최저임금 월 환산액(209시간 기준 1,745,150원)의 7%(122,161원)를 초과하는 금액은 포함(초과하지 않는 금액은 불포함)
 - * 월 소정근로시간이 209시간이 아닌 경우 월 환산액은 **최저시급(8,350원) × ③ ②의 임금액 산정에 적용된 근로시간**으로 계산하시기 바람

예시) 상여금 및 복리후생비 계산

월 소정근로시간이 209시간인 사업장에서 상여금 월 500,000원, 복리후생비 월 200,000원을 지급받는 근로자의 경우

⇒ 상여금 63,712원(500,000-436,288원), 복리후생비 77,839원(200,000-122,161원)은 ②의 임금액에 포함

③ ②의 임금액 산정에 적용된 근로시간

- ②번에 기재한 임금을 산정하는 기준이 되는 근로시간 수를 기재
 - 근로자가 실제로 근무한 시간이 아니라 임금산정의 기초인 소정근로시간(노사가 근로하기로 정한 시간)에 주휴시간을 합산하여 기재

바쁘신 중에 끝까지 성의 있게 응답해 주셔서 대단히 감사합니다.

부록2 : 근로자 대상 설문지



지방관서 번호	사업체 번호	산업분류 번호	사업체 규모	근로자 번호 ¹⁾
*	*	*	*	*

*은 지방관서에서 기입하며, 1)은 사업주가 부가설문지에 기재된 근로자번호를 기재합니다.

최저임금 적용효과에 관한 실태조사 (근로자 대상)

안녕하십니까?

최저임금 적용효과에 관한 설문조사에 응해주셔서 깊은 감사를 드립니다.

최저임금위원회에서는 매년 4~6월중 다음연도에 적용될 최저임금을 심의·의결하는 국가기관입니다.

최저임금제도는 국가가 노사 간의 임금결정과정에 개입하여 임금의 최저수준을 정하고 사업주에게 이 수준 이상의 임금을 지급하도록 법으로 강제함으로써 저임금근로자를 보호하는 제도입니다.

본 실태조사는 최저임금법 제4조 및 제23조, 통계법 제15조 및 제18조에 의거하여 최저임금 인상에 영향을 많이 받는 기업을 대상으로 최저임금 인상에 따른 정책효과 등을 분석하기 위한 조사입니다.

동 설문결과는 다음연도 최저임금 심의의 중요한 기초자료로 활용되오니 사실 그대로 답변해 주시기 바랍니다.

귀하의 응답내용은 통계로만 처리되고, 통계법 제33조에 의거 비밀이 철저히 보장됩니다. 따라서 본 설문지의 응답 내용 때문에 최저임금 위반 등으로 법적인 불이익을 당하는 경우는 절대 없음을 알려드립니다. 감사합니다.

❖ 귀하는 본 설문지를 작성해주실 분으로 선정되었음을 알려드립니다. 만약 귀하의 임금이 최저임금액의 1.5배 수준을 초과하는 경우 설문지를 작성해야 할 대상이 아닙니다. 귀하가 아래의 설문지 작성대상 기준에 해당되지 않는다면 사업체 담당자와 협의하여 다른 근로자로 대체될 수 있도록 본 설문지를 전달하여 주시기 바랍니다.

⇒ 설문지를 작성해야 할 근로자 기준(선정대상): 최저임금액 1.5배 이하의 임금을 받는 근로자

* 최저임금액(2019년-시급 8,350원)의 1.5배

: 시급 12,525원, 일환산액 100,200원(일8시간), 월 환산액(주휴수당 포함) 2,617,725원(주40시간), 2,830,650원(주44시간)

문의처	_____ 지방고용노동청 _____ 지청 근로개선지도 과
담당자	_____ 근로감독관 [전화 () _____ - _____ / 팩스 () _____ - _____] [E-mail : _____ @ _____]

A. 기초 항목

해당항목에 “√”자 표시, 또는 해당내용을 빠짐없이 기입하여 주시기 바랍니다.

1 귀하의 성별은?

- 1) 남 자 2) 여 자

2 귀하의 연령대는?

- 1) 20세 미만 2) 20~30세 미만 3) 30~40세 미만
 4) 40~50세 미만 5) 50~60세 미만 6) 60세 이상

3 귀하의 학력은?

- 1) 고졸이하 2) 대학(전문대포함) 재학 3) 대학(전문대포함) 졸업이상

4 귀하가 현재의 직장에서 근무한 기간은?

- 1) 6개월 미만 2) 6~12개월 미만 3) 1~2년 미만
 4) 2~5년 미만 5) 5년 이상

5 현 직장에서 다음 각각의 사회보험에 가입되어 있습니까? (모든 항목에 기입)

5-1 국민연금

- ① 가입 ② 미가입

5-2 건강보험(직장의료보험)

- ① 가입 ② 미가입

5-3 고용보험

- ① 가입 ② 미가입

<p>6 귀하의 가구원(본인 포함)은 모두 몇 명입니까?</p> <p style="text-align: center;">[용 어 설 명]</p> <p>❖ 가구원: 주민등록 등재여부와는 관계없이 사실상 가구를 구성하고 있는 구성원 - 혈연관계의 가족이라도 취업이나 유학 등의 사유로 같이 생활을 하지 않으면 가구원에서 제외하고, 비혈연 관계라도 숙식을 같이하는 경우 가구원에 포함</p>	<input type="text"/> <input type="text"/> 명
<p>6-1 귀하의 가구원 중에서 금년 10월 한 달 동안 소득을 목적으로 일하고 있는 사람은 모두 몇 명입니까?</p>	<input type="text"/> <input type="text"/> 명
<p>7 귀하 가구의 금년 10월 총 소득(총 가구원의 근로소득, 사업소득, 재산소득, 이전소득, 비경상소득 등 모든 소득 포함)은 모두 얼마입니까?</p>	
<p> <input type="checkbox"/> 1) 80만원 미만 <input type="checkbox"/> 2) 80~100만원 미만 <input type="checkbox"/> 3) 100~150만원 미만 <input type="checkbox"/> 4) 150~200만원 미만 <input type="checkbox"/> 5) 200~300만원 미만 <input type="checkbox"/> 6) 300~400만원 미만 <input type="checkbox"/> 7) 400~500만원 미만 <input type="checkbox"/> 8) 500만원 이상 </p>	
<p style="text-align: center;">[용 어 설 명]</p> <p>❖ 이전소득: 생산활동에 공헌한 대가로 지불된 소득이 아닌 정부 또는 기업이 반대급여 없이 무상으로 지불한 소득(사회보장급여, 보조금, 증여 등)</p> <p>❖ 비경상소득: 퇴직금, 사고보상금, 경조소득 등 정기적이지 않고 우발적으로 발생한 소득</p>	
<p>8 귀하의 가구에서 금년 10월에 지출한 총 가계지출액(총 가구원의 모든 지출 포함)은 모두 얼마입니까?</p>	
<p> <input type="checkbox"/> 1) 80만원 미만 <input type="checkbox"/> 2) 80~100만원 미만 <input type="checkbox"/> 3) 100~150만원 미만 <input type="checkbox"/> 4) 150~200만원 미만 <input type="checkbox"/> 5) 200~300만원 미만 <input type="checkbox"/> 6) 300~400만원 미만 <input type="checkbox"/> 7) 400~500만원 미만 <input type="checkbox"/> 8) 500만원 이상 </p>	
<p style="text-align: center;">[용 어 설 명]</p> <p>❖ 가계지출: 가계를 유지하기 위하여 지출되는 일체의 비용으로서 소비지출(식료품비, 의류·신발 등 구입비, 주거비, 보건·의료비, 교통비, 통신비, 교육비, 교양·문화비, 외식·숙박비)과 비소비지출(조세, 공적연금, 사회보험 납부비용 등) 모두 포함</p>	
<p>9 귀하의 근로소득(임금)은 귀하 가구의 총 소득에서 어떤 역할을 합니까?</p>	
<p> <input type="checkbox"/> 1) 가계의 주소득원 <input type="checkbox"/> 2) 가계의 보조소득원 <input type="checkbox"/> 3) 주로 개인 소비용 <input type="checkbox"/> 4) 기타(_____) </p>	
<p style="text-align: center;">[용 어 설 명]</p> <p>❖ 가계의 주소득원: 주로 가계지출에 사용되며, 가구 내 소득 중 가장 큰 비중을 차지하는 경우</p> <p>❖ 가계의 보조소득원: 일정부분 가계지출에 활용되나, 가구 내 소득 중 비중이 가장 크지는 아니한 경우</p> <p>❖ 주로 개인 소비용: 가계지출에 활용되지 않고, 개인의 소비를 위해 활용되는 경우</p> <p>❖ 기타: 자산변동, 부채감소 등을 위한 지출에 활용되는 경우</p>	

B. 현재의 직장에 관련된 질문

해당항목에 “√”자를 표시해 주시기 바랍니다.

10 귀하의 현 직장에서의 고용형태는 어디에 해당됩니까?

- 1) 정규직(☞ 문 11로 가시오.)
- 2) 비정규직
- ↳ ①시간제근로자 ②일용근로자 ③기간(계약)제근로자 ④기타

[용 어 설 명]

◆ 비정규직근로자 : 시간제근로자, 일용근로자, 기간(계약)제 근로자 등인 경우

- 시간제근로자 : 직장(일)에서 근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정 근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자
- 일용근로자 : 고용·근무형태와 관계없이 근무지속성, 규칙성이 없이 일자리가 생겼을 경우 단기간 근무하는 자. 아는 사람이나, 업체, 협회, 취업 알선기관 등의 호출을 받아 일시적으로 근로를 제공하는 경우(백화점이나 대형 할인점의 아르바이트 사원, 행사도우미, 건설일용근로자 등)
- 기간(계약)제근로자 : 일정기간의 근로계약기간을 정하거나(구두 또는 묵시적 약속이나 계약도 포함) 이의 반복 갱신을 통하여 고용관계를 유지하되 정식사원이 아닌 경우(일당을 지급하면서 일정기간 사용하는 경우도 포함)

11 귀하가 현재의 직장에서 하시는 일은?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1) 사무종사자 | <input type="checkbox"/> 2) 서비스종사자 |
| <input type="checkbox"/> 3) 판매종사자 | <input type="checkbox"/> 4) 기능원 및 관련 기능종사자 |
| <input type="checkbox"/> 5) 장치, 기계조작 및 조립종사자 | <input type="checkbox"/> 6) 전문가 및 관련종사자 |
| <input type="checkbox"/> 7) 단순노무종사자 | <input type="checkbox"/> 8) 농업, 임업 및 어업 숙련종사자 |
| <input type="checkbox"/> 9) 고위 임직원 및 관리자 | |

C. 최저임금 관련

해당항목에 “√”자 표시, 또는 해당내용을 빠짐없이 기입하여 주시기 바랍니다.

<참고> 최저임금

◆ 작년(2018년) 및 금년(2019년) 최저임금액 및 인상액은 아래와 같음

구 분	시급	일 환산액 (8시간 기준)	월 환산액(주휴수당 포함)	
			주 40시간 기준	주 44시간 기준
작년(2018년)	7,530원	60,240원	1,573,770원	1,701,780원
금년(2019년)	8,350원	66,800원	1,745,150원	1,887,100원
인상액	↑820원	↑6,560원	↑171,380원	↑185,320원

12 금년에 적용되는 최저임금은 작년('18년) 시급 7,530원에서 금년('19년) 8,350원으로 시간당 820원(10.9%) 인상되었습니다. 최저임금 인상이 귀하의 임금에 어떤 영향을 주었습니까?

- 1) 최저임금 인상액(시급 기준 820원)을 초과하여 임금이 인상되었다
- 2) 최저임금 인상액(시급 기준 820원)만큼 임금이 인상되었다
- 3) 최저임금 인상액(시급 기준 820원) 미만으로 임금이 인상되었다
- 4) 최저임금 인상이 임금의 변동에 영향을 주지 않았다

13 최저임금을 결정할 때 우선적으로 고려해야 할 사항은 무엇이라고 생각하십니까? (복수응답 가능)

- 1) 근로자의 생계비
- 2) 일반근로자의 임금수준 및 인상률
- 3) 노동생산성
- 4) 소득분배 상황
- 5) 경제성장률
- 6) 물가상승률
- 7) 실업률 등 고용사정
- 8) 기업의 지불능력

14 금년(2019년)에 적용되는 최저임금액 수준은 어떠하다고 생각하십니까?

- 1) 매우 높은 수준이다
- 2) 약간 높은 수준이다
- 3) 보통이다
- 4) 약간 낮은 수준이다
- 5) 매우 낮은 수준이다

구 분	시급	일 환산액 (8시간 기준)	월 환산액(주휴수당 포함)	
			주 40시간 기준	주 44시간 기준
금년(2019년) 최저임금액	8,350원	66,800원	1,745,150원	1,887,100원

14-1 금년(2019년)에 적용되는 최저임금이 귀하의 생활 향상에는 어느 정도 도움을 주었습니까?

- 1) 매우 도움이 된다
- 2) 조금 도움이 된다
- 3) 보통이다
- 4) 별로 도움이 안된다
- 5) 전혀 도움이 안된다
- 6) 무관하다

15 내년(2020년)에 적용될 최저임금은 금년보다 2.87%가 인상된 시급 8,590원입니다. 해당 최저임금액의 수준은 어떠하다고 생각하십니까?

- 1) 매우 높은 수준이다 2) 약간 높은 수준이다 3) 보통이다
 4) 약간 낮은 수준이다 5) 매우 낮은 수준이다

구 분	시급	일환산액 (8시간 기준)	월환산액(주휴수당 포함)	
			주 40시간 기준	주 44시간 기준
내년(2020년) 최저임금액	8,590원	68,720 원	1,795,310 원	1,941,340 원

16 내후년(2021년)에 적용될 최저임금은 내년(2020년)에 적용될 최저임금에 비해 어느 정도 수준으로 인상되어야 한다고 생각하십니까?

- 1) 동결(8,590원) 2) 3% 미만(8,848원 미만)
 3) 3~6% 미만(8,848원~9,105원 미만) 4) 6%~9% 미만(9,105원~9,363원 미만)
 5) 9~12% 미만(9,363원~9,621원 미만) 6) 12%~15% 미만(9,621원~9,879원 미만)
 7) 15% 이상(9,879원 이상)

17 최저임금제도가 귀하의 사업장에서 잘 지켜지고 있다고 보십니까?

- 1) 매우 잘 지켜지고 있다 2) 대체로 잘 지켜지고 있다 3) 보통이다
 4) 별로 지켜지지 않고 있다 5) 전혀 지켜지지 않고 있다 6) 잘 모르겠다

17-1 귀하의 사업장은 인상된 최저임금을 매년 고지하고 있습니까?

- 1) 고지하고 있다 2) 고지하지 않고 있다 3) 잘 모르겠다

18 매년 고용노동부장관이 고시하는 최저임금이 현장에서 잘 정착되기 위해서는 다음 중 누구의 역할이 가장 중요하다고 생각하십니까?

- 1) 정부 2) 사용자 3) 근로자 4) 사용자단체
 5) 최저임금위원회 6) 노동자단체 7) 기타(_____)

바쁘신 중에 끝까지 성의 있게 응답해 주셔서 대단히 감사합니다.