

일본출투임금교섭의 구조와 특징

1991

한국노동연구원

目 次

I. 머리말

II. 日本의 勞使關係制度의 構造와 特性

1. 日本의 勞使關係 構造와 特性
2. 日本勞使關係의 環境的 要因과 規制要因
3. 勞使關係 當事者の 性格과 그 動向

III. 春闘의 發展過程

1. 시기별 區分과 그 特徵
 - 가. 제 1기 - 春闘形成期
 - 나. 제 2기 - 春闘發展期
 - 다. 제 3기 - 春闘轉換期
2. 春闘發展의 社會經濟的 背景

IV. 春闘 賃金決定 및 波及메카니즘

1. 賃金決定의 基準
2. 賃金決定의 行動分析
 - 가. 근로자의 임금비교 행동
 - 나. 기업과 노동조합의 임금결정 행동
3. 賃金波及 메카니즘

V. 春闘의 機能과 意義

1. 賃金引上 및 平準化機能
2. 個別賃金에의 影響
3. 所得政策에의 影響
4. 國民經濟와 春闘賃金引上
5. 罷業과 春闘賃金引上

VI. 春闘의 展望 및 示唆點

I. 머리말

1987년 6·29선언 이후 본격화된 노동운동과 노사관계의 변화는 政治·經濟·社會 등 거의 전부분에 상당한, 영향을 미치며 社會的 觀心을 집중시키고 있다. 전반적으로 분규건수는 감소하고 있으나 내용면에서 대형화·장기화·조직화되고 있는 이러한 노사분규의 전개는 최근의 경제여건의 어려움과 겹치면서 그동안의 성장결실에 대한 瓦解를 초래하지나 않을까 하는 우려를 나타내고 있기 때문이다. 그러나 이것은 그간의 노사관계제도의 미비, 관행 및 경험축적의 부족 등 환경적·당사자적 요인과 성장성과의 배분에서 상대적으로 소외되었던 근로계층의 분배요구 등의 정치·사회적 요인이 복합적으로 작용한 것으로서, 이 난관을 잘 극복하고 그 經驗과 敎訓을 잘 활용한다면 더욱 성숙하고 안정된 산업사회로의 값진 촉매제로 작용할 수 있을 것이다. 따라서 그간의 시행착오를 거친 노사관계 당사자들의 경험을 최대한 수렴한 제도적 장치의 정착·발전이 그 어느때보다 중요하게 요구되고 있으며, 특히 합리적인 단체교섭제도의 마련이 시급하다 하겠다.

이러한 측면에서 戰後 일본의 노사관계의 전개는 우리에게 示唆해 주는 바가 크다. 이때 제2차 세계대전 종전직후 급성장한 노동조합을 배경으로 극렬화했던 노사분규가 1960년대를 거치면서 안정화되고, 1974년의 제1차 오일쇼크후 노동조합의 社會的 責任論이 거론되면서 국민경제적 입장에서의 노동운동이 정착되어가는 과정과 그러한 일본의 노사관계의 안정적 발전에 결정적으로 기여한 일본 團體交渉制度의 중요한 단면으로서의 春闘의 의미가 우리의 입장에서는 새삼 엄밀히 분석되어야 할 핵심적 내용일 것이다.

따라서 本稿에서는 일본의 노사관계 제도의 展開와 그 特徵을 개괄하여 보고 아울러 단체교섭제도의 중요한 단면으로 정착된 春闘의 역사적인 발전경로, 春闘賃金決定 및 波及메카니즘을 개괄적으로 요약·정리함으로써 일본의 노사관계와 春闘에 대한 이해를 넓힘과 아울러 일본의 경험이 우리나라의 경제발전과정에서 노사관계의 역할 및 임금교섭과정에 示唆하는 바를 찾아보고자 한다.

우선은 日本資本主義가 패전의 황폐함에서부터 일어난 세계를 놀라게 한 고도경제성장기인 1960년대 전후와 그 이후의 경제침체 및 저성장기, 1980년대의 경기회복 및 안정기에 걸쳐 형성·전개되어 온 일본의 노사관계제도를 개략적으로 살펴볼 것이다. 그러나 최근의 우리나라 노조관계 속에서도 이미 익숙해진 개념이지만 본래는 "日本에서 春季에 행해지는 賃金交渉"을 의미하는 春闘에 중점을 맞추고자 한다. 그것은 이 春闘가 일본 노사관계에 있어 중심적인 내용을 이루고 있다고 볼 수 있으며 또한 일본 노사관계의 안정화에 결정적인 기여를 했다고 판단되기 때문이다. 실제로 春闘의 유래는 1955년부터 시작된 주요 산별 노동조합조직의 임금교섭을 위한 공동적 투쟁으로서의 「春闘共闘會議」에서 찾을 수 있다. 기업별 노동조합이 대중을 이루고 있는 일본에서 임금교섭의 대부분이 기업수준에서 이루어지고 있으나, 이와 같은 기업별 조합에서 나타나는 교섭력 약화라는 구조적인 문제를 보강하기 위하여 춘계임금투쟁을 통해 통일적인 노선으로 행동력을 결집하고자 하는 노동측의 교섭전략에서 비롯된 것이 春闘라 하겠다. 이와 같이 노동측의 교섭전략으로서 시작된 春闘는 지난 30여 년간의 변화과정을 통해 일본의 노사관계에 있어서 하나의 중요한 제도로 정착되었을 뿐 아니라 일면으로는 하나의 사회운동으로 발전되었다고도 할 수 있다.

일본의 노사관계를 논함에 있어 企業別 勞動組合, 年功賃金, 終身雇傭 등을 중심으로 한 일본적 노사관계의 특징은 자주 거론되어 왔으나, 일본 특유의 단체교섭제도로써 春闘에 관한 체계적인 연구는 상당히 부족하며, 이에 대한 엄밀한 검토와 분석이 없이 최근 우리나라의 봄철 임금인상투쟁을 거론함에서 春闘의 개념을 차용하는 경우가 흔히 나타난다. 기업별 노동조합의 체계에서는 앞서 지적한 바와 같이 노동조합의 교섭력이 약화된다는지 또는 모든 단체교섭이 기업별로 이루어짐에 따라 교섭에서의 통일성 확보 또는 교섭준거 설정상의 어려움이 나타나 임금교섭에 있어 사회적 비효율성이 야기된다는지 하는 문제가 따르는데, 일본의 경우에는 春闘라는 나름대로의 독특한 제도발전을 통해 기업별 조합체계 속에서 야기되는 이러한 문제를 극복해 왔다고 평가할 수 있다. 이러한 측면에서 본다면 일본의 春闘는 단순한 형식상의 공통점 이상으로 우리나라의 노사관계, 특히 단체교섭제도의 발전에도 상당한 시사성을 갖는다고 할 수 있다.

본고는 제Ⅱ장에서 일본의 勞使關係制度의 一般的 特性, 제Ⅲ장에서 春闘의 發展過程,

제Ⅳ장에서 春闘賃金決定 및 波及메카니즘, 그리고 제Ⅴ장에서 春闘의 機能과 意義를 살펴본 후, 마지막 장에서 이러한 일본의 勞使關係 및 春闘가 우리나라의 노사관계에 시사하는 바를 제시하고 있다.

Ⅱ. 日本의 勞使關係制度의 構造와 特性

1. 日本의 勞使關係制度 構造와 特性

노사관계의 구조는 직장 및 기업수준, 산업수준, 전국수준, 초일국수준에서 논의될 수 있다. 물론 여기에서 노사관계의 현실적 기초이자 임금결정의 최종적 단위는 기업수준이다. 예를 들면 일본의 대표적인 단체교섭인 春闘의 임금결정은 물가, 노동시장, 경기동향 등의 종합적 판단에 의해 전국적 수준에서 春闘相場(일종의 가이드라인)이 결정되면 그것을 기준으로 하여 산업수준에서 산업별 임금인상액과 인상률이 결정되고 최종적으로 기업수준에서 결정되는 構造를 취한다.

그런데 노사관계의 전체적인 구조는 사회·문화적 배경과 자본축적과정의 성격, 노동시장의 구조, 법·제도적 측면 등의 객관적 요소와 노사의 세력관계등 주체적 요소의 상호작용에 의하여 결정된다. 일본 노사관계의 특징적 현상과 관련하여 일본 노사관계를 全體構造로서 파악할 때 그간의 논의는 대체로 「終身雇傭慣行」→企業別 勞組의 기축형성→産業, 全國, 超一國水準의 勞動諸關係의 형태로 집약할 수 있을 것 같다. 즉 체면을 존중하면서 실속을 차리고 집단을 중시하는 일본인의 정신이 노사관계의 협약·협정 등에 바탕이 되어 종신고용제를 낳는 배경으로 되었고, 이에 따라 연공질서가 형성되어 취업·인사질서·임금질서, 경영모형 등에 직간접으로 관철되어 企業別 勞組의 기반을 제공하고, 이러한 문화적 배경속에서 日本資本主義의 特徵과 그 속에서의 勞使의 勢力關係가 규정된다고 볼 수 있다는 것이다.¹⁾

주석 1) 森五郎, 『日本の勞使關係システム』, 日本勞動協會, 1981(朴魯敬 譯, 『日本の 勞使關係 시스템』, 한국노동연구원, 1990). pp. 361~374. 물론 이것은 일본의 노사관계에 관한 전통적인 설명으로 人類學的 連續性과 文化的 遺産의 역할을 강조하는 것이다. 특히 1960년대 초반 이후 일본의 독특한 고용관행이 노동생산성을 향상시키고 노사관계의 안정화에 기여했다고 긍정적인 의미를 부여하는 학자가 증가하고 대중적인 관심과 선입관까지 반영되어 이러한 문화주의적 접근을 강한 지지를 받게 되었다.

그러나 이러한 고정관념은 그와 일치하지 않는 사실들을 보지 못하게 하며 대안적인 해석을 가로막는 경향이 있다는 비판도 있는데, 특히 일본자본주의의 발전과정과 관련한 社會經濟的·制度的 側面 및 勞使의 力關係라는 주·객관적 조건에 대한 고려를 과소평가한다는 비판은 상당한 설득력을 갖게 된다.

烏田晴雄은 이러한 비판들과 관련하여 日本勞使關係의 모형을 ① 전통적 문화주의적 접근 ② 서술적·제도적 접근 ③ 기능분석적 접근 ④ 신문화주의적 접근으로 나눠 비교평가하고 있다(Haruo, Shimada, Japanese Industrial Relations - A New General Model?, Taishiro, Shirai, Contemporary Industrial Relations In Japan, Univ. of Wisconsin Press, 1983 pp. 3~28 참조)

2. 日本勞使關係의 環境의 要因과 規制要因

노사관계는 산업사회를 전제로 하는 것이며 산업사회라는 전체구조(total system)의 하부구조(sub system)로서 노사관계제도가 존재하는 것이기에 환경적 제조건으로부터 영향을 받게 마련이다. 노사관계이론의 선구자인 던롭(J. T. Dunlop)은 노사관계 당사자 및 그들간에 형성되는 각종 관계의 성격과 형식을 규정하는 환경적 요인으로 다음의 세 가지를 지적하고 있다.¹⁾ 첫째, 技術의 特性으로 이는 한 사회의 산업구조에 의해 규되는 기술구성 및 기술수준 등으로서 노동수요의 질과 양, 생산과정 및 생산방법과 관련된 기술수준과 산업재해의 가능성 등을 포함하게 되며, 이에 따라 경영형태, 피용자조직, 노동감독, 公的인 규제 가능성 등이 달라지게 된다. 둘째, 市場과 豫算의 제약으로 이는 생산물시장과 노동시장 이외에, 자본규모의 크기 및 실제적인

기술구성수준까지 결정하는 기업의 금융시장까지 포함한다. 완전경쟁에서 독점에 이르기까지 생산물시장의 조직형태, 대기업의 독과점적 이윤과 금융독점, 기업의 지불능력 그리고 중소기업과 대기업의 하청 및 계열화 등이 노사관계에 미치는 영향 등이 그 내용이다. 셋째, 한 社會의 勢力關係(power relations)로 현실적인 노사관계에 있어서 사회적인 역학관계는 노사관계체계를 규정하는 결정적인 역할을 하게 마련이다.

이외에도 사회구성원의 가치관 및 행동양식도 또한 노사관계에 영향을 미치는 환경적 요인으로 추가될 수 있다. 한편 규제요인으로서 정부의 역할을 들 수가 있는데, 정부에 의한 사회정책 및 노동정책 등이 노사관계의 구체적 모습인 제반제도 및 법규로써 노사관계 당사자를 규제하게 된다.

그러나 본장에서는 이러한 환경적 요인 및 규제적 요인에 대한 구체적 언급은 생략하고, 일본의 대표적인 노동관행이자 노사관계의 기초로 지적되는 종신고용관행과 가치관 및 행동양식, 정부의 역할과 법제도의 전개측면을 概說하고 그에 따른 노사관계 당사자의 성격을 간략히 제시함으로써 대신하고자 한다.

가. 日本勞使關係 基礎로서의 「終身雇傭慣行」

일본 노사관계체계의 특질로서는 일반적으로 終身雇傭慣行, 年功賃金, 企業別 勞動組合 등 3가지가 지적된다. 물론 이외에도 종업원관계를 규정하는 企業內 規範, 勞務管理 제반제도와 관행, 그리고 일본인의 사고방식과 행동양식에 있어서의 特質 등도 포함될 수 있다. 그런데 이 가운데 일본노사관계의 기초가 되는 것으로 일반적으로 지적되는 것이 終身雇傭慣行이다.²⁾ 종신고용관행은 일반적으로 근로자가 입사한 후 그의 勞動生活의 將來를 회사에 위탁하며, 회사는 최악의 경우를 제외하고는 일시적으로라도 근로자를 해고하지 않는 것으로 이해되고 있다. 일반적으로 歐美에서는 직무 및 직종의 내용에 대하여 체계적으로 분석한 이후에 그에 필요한 능력 및 적성소지자를 채용하나 日本의 경우에는 그 기업의 풍토에 합치하는 人物本位の 채용이 우선 행해지면 그 이후 직종·직무에 배치하고 또한 배치전환을 통하여 기술변화 및 조직변화에 적응할 수 있는 多能的인 從業員으로 육성하는 방법을 취한다. 이것은 물론 終身雇傭을 전제로 한 채용관리에 있어서의 일종의 규칙이다.³⁾

그런데 終身雇傭의 의미가 문자 그대로 적용되는 것은 아니다. 이미 1978년을 기준으로 하더라도 100인 이상 기업의 90.5~99.6%가 55~60세의 정년제도를 도입하고 있는데, 노동가능연령을 65~70세로 본다면 이것은 '期限附強制解雇'이며 다만 일정기간의 고용보장제도에 불과할 뿐이다.⁴⁾ 특히, 일부 대기업을 제외하고는 정년후 생활보장(후생연금, 기업연금 등)이 아주 불충분한 상태에서 이러한 정년제하에서의 「終身雇傭制」가 유지되고 있는 것이다. 특히 최근에 들어서는 능력주위에 대한 선호도가 노사 모두에게 증가하고 있으며, 또한 노동시장의 수급사정에 따라 대기업등에서는 出向(파견의 일종), 轉籍을 추진하고 파트타임이나 아르바이트 노동력을 활용하는 비중이 증가하고 있고, 이에 따라 새로운 인사노무관리제도 도입과 조기퇴직제도, 여자재고용제도 등을 도입하는 기업이 많아지면서 終身雇傭慣行은 상당한 修正을 받고 있다.

나. 日本人의 價値觀 및 行動樣式

勞使關係에 있어서 실제 행동으로 나타나는 경우에는 국민성 또는 가치관에 기초한 경우가 많다.⁵⁾ 일본인의 국민성에 대하여는 明治 이래의 많은 문헌에서 다루고 있지만 그것들은 일관된 것은 아니고 어떤 때에도 서로 모순되어 있기도 하다. 대체로 그러한 것들은 '沒個性的·集團志向的', '和의 精神', '大勢順應的', '義理·人情이 돈독하다', '타협적', '變身이 빠르다', '근면', '섬사람根性' 등인데, 특히 노사관계의 측면에서는 '원칙과 본심(タテマとホンネ)', '체면중시', '철저한 토의결여 및 절충적 타협', '집단지향적' 등의 사고방식과 행동양식이 주로 지적된다.⁶⁾

그러나 대표적인 일본인의 心情으로서 이야기되는 '義理·人情' 등이 基底에 깔려 있다 하더라도 실제로 행동하는 경우에는 合理的으로 행동하여 公私의 分別이 있다고 말해지기도 한다. 하지만 서로 상반된 국민성이 병존하기도 하고, 연령·학력 등에 따라 정도의 차이가 있기도 하기 때문에

이러한 것들로 일본인의 국민성을 일반화시키기는 어렵다. 따라서 전반적인 가치관이나 행동양식을 일률적으로 규정하여 놓고 그로부터 일본 노사관계시스템의 작동원리를 해명하고자 하는 것은 상당한 주의가 요구된다고 하겠다.⁷⁾

다. 政府의 役割 및 法制度의 展開

노사관계에서 관계를 맺는 당사자는 使用者와 勤勞者이다. 政府는 본래 경제의 감시, 大고용자, 사회평화의 유지 및 추진자라는 세 가지 책임을 가지고 있는데 국영기업에서는 사용자로서 노사관계 당사자가 되지만, 비국영기업에서는 당사자로서라기보다는 '관계'에의 규제자 또는 개입자가 된다.

그런데 산업화된 사회에서의 노사관계의 大綱은 대부분 법률에 의하여 규정되고 있는데 정부의 규제자로서의 역할은 여기에 집약되어 나타난다. 일본에서 노사관계에 관한 기본적 법률은 노동조합법, 노동쟁의조정법 그리고 노동기준법 등 3종류이다. 勞動組合法은 단결권, 단체교섭권을 보장하고 단체행동의 권리를 인정하며, 적절한 조합활동은 민법이나 형법에 저촉되지 않는다는 것을 명기하고 있다. 또한 부당노동행위의 규제수단 및 노동협약의 합법적 근거를 명시하고 있고 勞・使・政 3자로 구성된 노동위원회를 규정해 놓고 있다.

勞動關係調整法은 斡旋・調停・中裁에 관한 규정과 쟁의의 긴급조정 등 각종의 조정방법을 정해 놓고 있다. 마지막으로 勞動基準法에는 노동조건에 관한 최저기준이 규정되어 있다.

많은 나라에서 정부가 노사관계상의 제문제에 관여하는 정도가 증가하고 있지만 일본에서는 비교적 비개입적인 입장을 고수하면서 다만 노사쌍방 및 학계의 전문가와 함께 노동문제를 논의, 연구하는 場(産業勞動懇談會 등)을 마련하는데 중점을 두고 있다고 할 수 있다. 즉, 일본노사관계의 기본적 틀은 자유로운 단체교섭원리에 기초하면서 당사자에 의한 자주적 해결을 우선시하고 정부 개입은 최소한의 한정된 범위에 국한된다. 하지만 민간부문과 달리 공익사업과 공공부문에서는 정부의 개입 및 법률상의 구속력이 상당히 크기 때문에 공공부문에서의 정부의 역할은 민간부문과 대조적이라 할 수 있다.⁸⁾

현재 일본의 노동정책은 1945년 패전 직후의 사회적・경제적 혼란 속에서, 민주주의의 강화를 목적으로 한 연합국(점령군)의 對日政策의 일환으로부터 재출발된 것이다.

집단적 노사관계에서의 노동정책은 기본적으로 勞動組合主義에 기초한 것으로서 1945년에 제정되고 1949년에 자주성 및 민주성의 요구를 보완하여 개정한 노동조합법으로 자리가 굳혀졌다. 1946년에는 노동관계조정법이 제정되었는데 노동위원회에 의한 노동쟁의의 알선・조정・중재 절차를 정하여 놓았을 뿐만 아니라 非現業公務員의 쟁의행위를 금지하였고 現業公務員⁹⁾을 포함한 공익사업노동자에게는 냉각기간제도를 규정하여 놓았다. 1947년에는 일본헌법이 제정되어 勞動三權(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)이 기본법으로 보장되기에 이르렀다.

한편 개별적 노동관계측면에서의 노동정책도 새로운 立法에 의하여 보장되어 나간다. 1947년에 노동자에게 인간다운 삶을 최소한으로 보장해 주는 노동기준법이 정립됨으로써 비로소 勞動三法이 성립되게 된다. 여기에다 선원법, 노동재해보상보험법이 제정되고 종래의 직업소개법 대신에 직업안정법이 성립되었으며 1947년에는 심각한 실업정세를 배경으로 한 실업보험법도 제정되기에 이르렀다.

노동행정기구로는 勞動省이 1947년에 후생성에서 독립하여 신설되어 집단적 노사관계의 조정, 근로자보험 및 직업의 소개지도 등에 관한 노동정책을 일원적으로 담당하는 기구로 되었다.

지방기관으로는 근로자보호를 위한 노동기준국과 노동기준감독서가, 직업안정을 위해서는 공공직업안정소가 설치되었다. 이 이외로 분쟁의 알선・조정・중재를 하는 공공기관으로 중앙노동위원회가 각 지방(都, 道, 府, 縣)에 지방노동위원회가 설치되었다.

1951년에 평화조약이 체결되면서 일본의 노동정책은 점령군의 영향으로부터 독립하였다.

1952년에는 헌법 취지를 존중하여 관공노동자에 대한 예외조항을 가능한 한 배제하는 노동법규 개정이 있었으나 전체적으로는 점령하의 노동법제가 유지되게 된다.

1960년대 일본경제의 고도성장기에는 노동력의 확보 내지 유동화를 위한 고용대책법, 직업훈련법 등이 제정 또는 개정되었으며 향만노동법, 가내노동법, 근로청소년복지법, 근로부인복지법 등과 같이 노동관계의 근대화화 및 노동안정, 노동력확보 및 노동자의 복지를 증진시키기 위한 법률이 제정되었다. 個別的 勞動關係 수준에서는 국제적 수준을 고려하여 최저임금법이 개정되었고

노동안정위생법이 제정되었다. 集團的 勞動關係 수준에서도 공공기업체등의 노동관계법, 국가공무원법, 지방공무원법의 개정이 있었으나 민간기업에서는 대규모 조합의 노사협조적 자세와 관련하여 노사관계가 안정되면서 노동정책에는 별다른 변화가 나타나지 않았다. 그러나 전체적으로 보면 1949년 노동조합법 개정시의 정책원칙, 즉 노사의 자율적 입장존중과 상호 불개입을 승인한 위에서의 민주적 노사관계의 육성이라는 원칙이 그대로 유지되어 왔다고 할 수 있다.

이후에도 이러한 政策基調는 유지되어 왔지만, 1973년말의 석유위기 이후의 고용정세의 악화를 배경으로 노동정책은 또다시 실업방지와 고용확보에 우선적으로 대응하지 않을 수 없었다. 실업보험법을 대체한 고용보험법의 제정(1974년), 중고령자등의 고용촉진에 관한 특별조치법의 개정, 직업훈련법의 개정 등이 이 시기에 고용안정대책의 일환으로 이루어졌다.

주석 1) J. T. Dunlop Industrial Relations System, Southern Illinois Univ. Press, 1971(이규창(역), 『勞使關係論』, 법문사, 1982, pp. 25~29).

주석 2) 森五郎, 앞의 책, pp. 45-47

주석 3) 이에 대하여도 異見이 없는 것은 아니다. 일본의 대기업에 있어 내부노동시장을 연구한 한 논문은 미국과 일본의 근속기간 비교로부터, 근속기간 1년미만인 노동자의 비율과 15년이상 노동자의 비율에서 미국이 일본보다 높다는 결과를 추론해 내고 후자의 경우는 '終身雇傭'이 일본의 노동자에게만 특수한 것이 아님을 보여주는 것이라고 주장한다.

(Kazuo, Koike, Internal Labor Markets ; Workers in Large Firms, Taishiro, Shirai 앞의 책, pp. 30-62 참조)

주석 4) 한편 1985년에 日本 中央勞動委員會가 1,000인이상 규모에 대한 「退職金・停年制 및 年金事情調査」에 의하면 조사대상기업(580社) 모두가 정년제를 실시하는 것으로 나타나고 있다. 이와 같이 정년제가 보편화되면서 최근들어 日本 労働者에서는 국민복지, 고령자대책과 관련하여 정년연장을 위해 정책적인 노력을 기울이고 있다.(勞働省, 「雇傭管理調査」. 1978. 1.)

주석 5) OECD의 일본 노사관계 관찰단은 일본 노사관계제도의 3개의 축(終身雇傭, 年功賃金, 企業別組合)은 企業共同體意識, 縱的 關係와 강한 集團意識, 합의에 기초한 경영의사결정 등 일본특유의 사회규범과 관련시켜 고찰하지 않고는 충분히 이해할 수 없다는 점을 강조하고 있다. (日本勞動協會譯・編, 『勞使關係制度の展開』(OECD報告書), 1977)

주석 6) 森五郎, 앞의 책, p.47

주석 7) 統計數理研究所 國民性調査委員會, 『日本人の國民性』, 至誠堂, 1975. (森五郎, 위의 책 pp. 47~48에서 재인용)

주석 8) 이에 대하여 알기 쉽게 정리한 글로는 花見忠, 「日本の 勞使分爭處理」, 한국노동연구원, 『分期別勞動動向分析』, 제2권 제2호, 1989가 있다.

주석 9) 대표적이 現業은 郵便, 林野, 印刷, 造幣, 알콜專賣業의 5現業이다.

3. 勞使關係 當事者の 性格과 그 動向

가. 勤勞者와 勤勞者 組織

우선 노동력의 공급측면에서 보면 1970년대 이후의 고령화, 고학력화, 여성근로자 증가에 의한 노동력구성의 질적 변화와 근로자의 의식변화를 들 수 있다. 출생률이 감소하고 진학률이 상승함에 따라 연소노동력이 감소하였으며, 환경위생개선, 예방의학 등의 발달로 인해 고령노동력이 증가하게 되었다.

학력구성의 변동을 보면, 1960년 중반 이후 고학력화현상이 두드러졌는데 이것은 1970년대 중반까지는 공업화 진전에 따른 필연적인 현상이었고 이를 위하여 필요한 조건이기도 하였다. 특히 1970년대에 들어 중졸취업자가 급격히 감소한 반면 고졸이상 취업자수는 눈에 띄게 증가하였다. 제2차산업부문의 경우에는 전체적인 신규고용자가 급격히 감소하는 가운데 고학력화 경향이 나타났다. 이것은 제조업부문의 높은 생산성의 원인을 설명해 주는 것이기도

하지만 승진기회의 감소능력의 불충분한 활용을 야기하는 것이라고도 할 수 있다.

제3차산업부문에서도 고학력화가 나타났지만 제2차산업부문에 비하여 업무 및 직종의 다양화가 가능하기 때문에 상대적으로 큰 문제는 아니었다. 그러나 이러한 경향이 일반화되면서

제3차산업부문에 있어서도 인사·노무관리상의 중대한 문제로 되고 있다.

다음에 여자고용자의 증가와 그 질적구성의 변화동향을 보자. 여자고용의 증가현상은 제1차 석유파동 이후 고용의 탄력화를 위한 대책의 일환에서 비롯된 것으로, 불황기에는 감량하기 쉬운 노동력이자 불황회복 이후의 저성장 경제하에서도 남자보다 고용조정이 쉽고 임금이 상대적으로 낮은 여자고용에 중점을 주기 때문이었다. 선진제국에서 공통적으로 여자고용률이 높은 부문은 서비스, 도·소매 및 음식·숙박업, 제조업의 3부문이다. 또한 여자취업자에 있어서도 중고령화 경향 및 고학력화 경향이 보여지면서 노사관계에 있어 새로운 변화를 예고하고 있다.

물론 이러한 노동력의 양·질적 변화의 특징은 근로자의 의식을 통하여 노사관계에 반영된다.

하지만 일본근로자의 의식 변화를 시계열적으로 체계화하여 살펴볼 수 있는 자료나 조사연구는 거의 없다. 제한적이고 부분적이거나 労働省 및 각급 勞組, 그리고 日本生産性本部 등의

조사자료를 종합해 볼 때 일본의 근로자들이 다른 선진국 근로자에 비하여 일과 職場에 대한 没入度가 높다는 결론은 끌어낼 수 있을 것 같다. 하지만 최근들어 경제적 풍요, 시간적 여유 등에 대한 만족도가 낮게 나타난다는 점도 유의할 필요가 있다.¹⁾ 따라서 이렇게 극히 제한적 자료에 근거하여 일본 근로자의 의식을 확대해석하거나 일반화하는 것은 위험이 따를 수 있다.

다음에는 노동조합의 특성을 보기로 하자. 「労働組合 基本調査」에 의하면 1987년 현재 일본의 73,138개 조합의 90% 이상이 기업별 조합이며 나머지는 주로 산업별 조합 혹은 일반조합과 소수의 직종별·직능별 조합이다. 1987년 현재 총조합원수는 1,220만명이며 조직률은 27.6%(1989년 현재 1,227만명, 25.9%)로서 4개의 서로 다른 전국중앙조직(national center) 즉, 總評(公共部門에서 강한 영향력:1987년 현재 407만명), 同盟(民間部門 최대의 조직:1987년 현재 210만명), 中立勞連(164만명), 新産別(6만 6천명)에 가맹되어 있었다. 그러나 1987년 10월에 新産別, 11월에는 同盟과 中立勞連이 해산되어 새로운 노동조합의 전국조직으로서

「全日本民間労働組合連合會」(약칭 連合)가 발족하여 전체 조합원수의 약 65%를 차지하는 800만명의 조직으로 労働戦線の統一을 이룸으로써 노사관계 및 春闘의 主導體制에 결정적인 변화가 따르게 되었다. 春闘에서만 보면 同盟의 賃闘가 소멸되고 中立勞連의 해산에 따라 國民春闘共闘・會議도 「春闘連絡會」로 이름을 바꿔 연락기관으로서 역할을 담당하고 있으며, 노동4단체와 全民勞協으로 구성되었던 「賃闘連絡會」도 해체되어 그 주도권은 전부 連合으로 이행되어, 1988년에는 '連合의 첫 번째 春闘'가 시도되었다. 물론 反連合, 非連合의 일부 노조는 「88春闘懇談會」를 결성하여 독자적인 춘투를 전개하였으나 현실적으로 대세에는 큰 영향을 주지 못하였다.

企業別組合은 서구적 관점에서는 異端視(company union = yellow union)되나 일본의 기업별 노조는 戰前の 자본과 천황제적 국가권력의 비호, 戰後 미군정의 노동정책, 노동조합운동의 분열 등의 역사적 사정과 종신고용제 등에 근거하여, 서구에서처럼 사용자측 개입이 노골적이고 직접적으로 이루어질 필요가 없어 그 만큼 노동자의 거부감을 덜 받고 형성될 수 있었다는 점에서 같은 기준으로 평가 내리기는 어렵다. 이에 따라 일본의 기업별 조합은 역사적으로 보면 자기소속 작업집단내의 일체감과 타기업 일예의 무관심을 야기하고 능률증대라는 기업목적은 전제로 한 노동운동을 용이하게 할 수 있었다. 또한 노동운동의 이념에서도 일반조합원의 최대 관심사인 빵과 버터의 문제를 우선하며 경영측과 한 배에 타고 있다는 의식이 강해 쟁점해결이 용이하며 산업평화 유지에 공헌하는 점이 크다고 지적되고 있다.²⁾ 단체교섭 역시 기업수준에서 이뤄지며 요구사항은 현실적이고 구체적인 것이 많고 최근에 이르러서는 政策・制度改善要求와 사회보장, 환경문제 등에도 상대적으로 많은 관심을 보이긴 하나 대체로 기업중심주의 경향이 강하다.

나. 使用者와 使用者團體

日本の 使用者의 性格과 意識에 있어서는 大企業 經營者와 中小企業 經營者 사이에 큰 차이가 있다고 볼 수 있다. 그 출신과 경영자로서의 浮上課程을 보면 중소기업 경영자는 資本所有・世襲同族出身의인 색체가 짙으며 그 意識에서는 親權的 傾向이 강하다. 이에 비하여 대기업 경영자들 중에는 소유와 경영의 분리에서 기초하여 중산층 출신의 샐러리맨에서 선발된 경영자가 많고 따라서 民主的 法治型을 노사관계의 이념으로 하는 경향이 일반적이다.³⁾

하지만 여기에서는 자료의 制約과 일본의 민간부문에서 대기업이 차지하는 위치(노동자수에서는 22%이나 노조원수에서는 73%, 경영자 조직의 회원도 대부분이 대기업 경영자이고 공업생산량에서 55%, 수출액은 77%등)⁴⁾를 고려하여 대기업 경영자를 중심으로 살펴보면 그 특징은 다음과 같다.

첫째는 일본 경영자의 自社株 보유비율이 낮다는 점이다.⁵⁾ 이것은 戰後 재벌해체에 의하여 資本의 所有와 經營의 分離가 이뤄지고 이를 전제로 한 전문경영인에 의한 경영혁명의 一端을 보여주는 것으로, 노사관계에 있어서는 經營民主化에 기초한 시각을 갖게 해주는 조건이 된다. 두 번째는 일본기업들의 자본조달방식의 특질에서 비롯된 것인데 퇴직금 담보에 의한 内部調達이 50%이상으로 높다.⁶⁾ 이것은 일본기업의 최대의 자본공급자가 그 기업의 종업원이라는 것인데, 이러한 사실이 경영자와 근로자의 勞使觀에 결정적인 영향을 미친다. 즉 다양한 근로자 債權을 안전하게 확보하는 유일한 방법은 기업을 영속시키고 발전시키는 것이기에, 경영자뿐만 아니라 근로자의 노동조합도 자기가 속하는 기업과 일심동체라는 의식이 크게 나타나게 된다. 日本에 있어 사용자조직은 다수이나 재계 4단체인 經濟團體連合會(經團連), 日本經營者團體連盟(日經連), 日本商工會議所(日商), 經濟同友會(同友會)와 全國中小企業團體中央會(中央會)를 포함한 5개단체가 대표적이다. 그러나 노동문제는 日經連이 전담하고 있는데 그것은 53개의 업계단체와 47개의 지역단체를 포함하는 것으로서 기업수는 29,000개사, 종업원수로는 전고용노동력의 1/3인 1,100만명을 포괄하고 있다.⁷⁾

그러나 日經連은 전국수준의 중앙단체교섭 자체에는 직접 관여하지 않고 조정기능 및 조정자로서의 역할만 할 뿐이며, 連合 출현 이후에는 連合과 공동으로 물가안정, 주택 및 稅制문제 등에 관한 공동프로젝트를 추진하여 대정부건의를 하기도 하는데, 이것은 유럽의 전국적 사용자조직에서는 찾아볼 수 없는 특징이라할 수 있다.

주석 1) 勞働省, 『現代勞働者の意識構造』, 勞務行政研, 1972; 勞働省, 「勞働者福祉總合調査報告」, 1976; 日本生産性本部, 「動くことの意識」, 1978 및 「第1回勞働組合員 意識調査報告」, 1990; 그리고 각급 노조의 조사보고 등 참조.

주석 2) 그러나 노사분규로 인한 노동손실일수를 비교해 보면, 일본의 노사관계가 다른 나라보다 특히 조화적인 것도 아니며, 기업 혹은 공장수준의 노조는 서구에서도 발견할 수 있다고 하여 企業別組合이 일본 특유의 것은 아니라는 반론도 있다(Kazuo, Koike, 앞의 글 참조). 특히 전후 50년대까지의 일본의 노동운동은 政治的組合主義의 성격이 지배적이었으며 그 가운데 기업별 노조는 생산, 사무직이 하나가 되어 생산관리 투쟁으로 나타나기도 하였으며, 그후 1974년의 석유파동 이전에 이미 經濟主義로 전환하긴 하였으나 그때까지 기업별 교섭은 고도성장을 바탕으로 하여 높은 임금인상을 얻어내는 역할을 하기도 한다.

주석 3) 이와 같이 종업원출신이 경영자로 부상하는 경력형성과정의 특징이 일본의 기업을 정통적이 株主主權型의 기업이라기보다는 '勞使의 經營共同體'로 만들고 기업별 조합과 노사협조주의를 낳게 하였다는 주장도 있다(桑原靖夫, 「日本の勞使關係システム」, 『先進諸國の勞使關係』, 日本勞動協會, 1988, pp. 277~292).

주석 4) 中小企業廳서, 『中小企業白書』, 1989

주석 5) 「東證上場主要200社?にみる重役の自社株保有」, 『日經ビジネス』, 1979. 2. 26일호

주석 6) 『日經 昭和53年 企業年鑑』, (森五郎, 앞의 책 pp. 198~189 참조)

주석 7) Japan Federation of Employers' Associations, Nikkeiren, 1988.

II. 春闘의 發展過程

1. 時期別 區分과 그 特徵¹⁾

春闘는 1954년말 合成化學勞連, 炭鑛勞組, 私鐵總連, 電機産業勞組, 종이펄프勞連에 의하여

民間5單産²⁾共闘會議가 결성되고, 1955년 1월에는 여기에 全國金屬, 化學同盟, 중립계의 電機勞連이 참가하여 이루어진 8單産에 의한 「春闘會議」가 그 시초이다.

春闘가 조직된 배경으로는 ① 기업별 조합의 형태에서 빚어지는 교섭력의 약화를 春闘運動에 결집시켜 통일적인 공동행동으로 보강하고자 하는 노동층의 교섭전략의 강화의도 ② 노동운동의 초점이 1950년대 중반부터 서서히 정치투쟁으로부터 경제주의로 옮겨감에 따른 노동운동의 성격변화 ③ 임금개정의 요구시점이 정부회계연도 및 기업경영 등에서 볼 때 춘계가 적합하다는 인식 등이 작용한 것 등을 들 수 있다.

8單産 共闘는 그 후 總評 및 中立勞連이 조직한 「春闘共闘會議」에 의하여 보다 대규모 운동으로 발전된다. 同盟系の 조합들은 이 「春闘」에는 조직상으로는 참가하지 않았지만 많은 조합이 春季에 임금개정 교섭을 행하여 왔고 이를 보다 조직적인 형태로 추진한다는 뜻에서 1967년에는 「中央賃金闘爭委員會」를 결성하여 「賃闘」라 불리는 춘계임금교섭을 조직적으로 행하였다. 이와 같이 春季에 집중되어 이루어지는 임금개정 교섭은 일본의 임금결정기구의 중심적 제도로 일반화되었는데, 보통 이것을 총칭하여 ‘春闘’라 한다.

春闘의 발전은 3단계로 나눌 수 있다. 제1기는 1950년대 중반부터 1960년대 전반까지의 春闘形成期이며, 제2기는 1960년대 중반부터 1970년대 전반까지의 春闘發展期, 제3기는 1970년대 중반부터 현재에 이르는 안정성장하의 春闘調整期이다.

가. 第1期 - 春闘形成期

이 시기에 春闘는 당초의 8單産 共闘體制에 官公勞組合, 鐵鋼勞連, 全造船 등 이 차례로 참가하였고 1961년에는 中立勞連이 조직전체로서 春闘에 참가했으며, 그 후 全勞(同盟의 前身) 및 新産別도 春季에 임금인상교섭을 행하게 되면서 春闘 참가인원이 당초 100만명에서 1964년에는 520만명을 넘어 섬으로써 커다란 사회운동으로 성장하게 된다.

이 시기의 일본경제는 호황과 불황이 반복되긴 했지만, 1960년 이후 무역자유화가 진전되면서 1964년에는 IMF 條國으로 이행하였고, OECD에도 가맹하는 등 戰後 경제로부터 탈피하여 국제경쟁의 무대에 등장하게 되었다. 특히 1960년 이후는 국제경쟁력이 강화되면서 기업의 투자의욕이 증대되었고, 「所得倍增計劃」 등의 정부의 정책조장에 의해 대규모적인 설비투자가 이루어졌다. 이러한 투자증대에 따라 신규학술자의 구인난이 극심했으며 초임금이 대폭적으로 상승하기 시작하였다.

이러한 경제상황을 배경으로 하여 總評은 「임금인상을 중심으로 하는 생활방위투쟁」을 春闘方針으로 결정했다.³⁾ 동시에 春闘에 官公勞가 참가하는 등 대규모로 확대되어 나가면서, 春闘共闘會議는 「産業別 統一闘爭」을 주축으로 하고 地域共闘를 조직하는 투쟁방식을 결정하게 된다. 또한 1955년 추계투쟁 종료시점에서 春闘共闘會議는 다음해 3월 중하순을 정점으로 하는 임금인상투쟁 행동계획을 결정했는데 이것이 그 후 春闘方式의 전형으로 된 「스케줄闘爭」의 원형이다. 이에 대하여 日經連은 생산성 상승을 임금인상보다 우선시할 것을 주장하였다.

官公勞가 처음으로 참가한 1956년의 春闘는 비교적 파업이 적은 가운데 이루어졌는데 임금인상은 ‘얻을 수 있는 것부터 얻는’ 방식으로 「定期昇給+α」에서 결정되었고 總評은 이것을 성공했다고 평가하였다. 勞組가 ‘經濟主義’로 기울어져 가는 것은 얻을 수 있는 것이라면 昇給이라도 얻어낸다는 사고방식 및 생산성 상승에는 협력한다는 교섭결과에도 잘 나타나고 있다. 이 해에는 私鐵의 900엔 인상의 해결이 그후의 타결에 영향을 미쳤다.

1957년에는 ‘春闘相場’이라 불리는 고액타결이 이뤄졌는데 전년의 人事院勸告⁴⁾가 기준이 되고 神武景氣⁵⁾하에서 私鐵과 炭勞가 高額 回答을 얻어냈던 것이 파급된 결과였다. 그러나 추계투쟁에서는 鐵鋼에서 제로回答이 주어졌는데 그것은 철강업의 임금수준이 타산업에 비해 높았었기 때문으로 보여진다.

1958년의 春闘는 전년 가을의 철강 제로회담 및 ‘남비불경기’⁶⁾의 영향을 받아 장기간의 산업별 공동파업이 행해졌다. 그럼에도 불구하고 임금인상폭은 전년평균보다 낮았다. 日經連은 이전부터 주장해 온 定期昇給制(이하 ‘定昇制’라 함)의 확립, 베이스업 폐지를 방침으로 정하고 승급참급여체계를 시정함으로써 급여상승을 받아들이려는 자세를 취했다.⁷⁾ 또한 스케줄투쟁에 대하여도 노동조합 내부로부터 비판이 일기도 했다. 이 해의 春闘相場은 「조정안+α」에서 私鐵이 형성했다.

1959년의 春闘는 總評과 中立勞連이 공동으로 「春闘共闘會議」를 결성했고 여기에

鐵鋼造船勞組가 참가하면서 규모가 확대되었다. 노조측은 선두주자가 없는 「동시타결전술」을 계획했지만 실패로 끝났다. 私鐵의 몇몇 기업에서 「장기안정임금협정」을 체결하는 등 기업별 의식이 나타나 행동통일이 이뤄지지 않았기 때문이다. 이러한 노조측의 사정은 있었지만 경제상황이 호황으로 상승국면을 타고 있었기 때문에 경영측이 쉽게 요구에 응하여 조기타결을 보았다.

1960년은 노동측이 「장기 강력투쟁방식」으로 春闘에 임했고 경제계에서도 투자규모의 확대를 배경으로 하여 요구에 응하였기 때문에, 炭勞를 제외한 각 單産에서는 고액으로 타결되었다.

日經連도 “주머니끈을 풀었다”라고 평가할 정도이다.

1961년에는 예상외의 호황으로 실질GNP가 15.3% 성장하였으며 중졸남자 초임도 23%상승하였다. 평균 14.0%의 임금인상을 두고 日經連은 ‘굴복임금’이라 평하면서, 그 원인은 전년 10월의 12.4%의 人事院勸告 때문이라고 불평하였다. 그런데 이와 같은 고도경제성장은 전년 11월에 정부가 발표한 「국민소득배증계획」 및 무역자유화에 따른 국제경쟁력 강화를 위한 설비투자의 증대에서 비롯된 것이다.

1962년에는 국제수지가 적자로 되면서 경기는 조정국면으로 돌아섰고, 노동측은 鐵鋼을 선두에 내세워 스케줄투쟁을 계획했지만 ‘눈치보기’라 불리우는 것처럼 패턴은 형성되지 않았다.

그러나 鐵鋼의 1,800엔(定昇은 별도로 함) 타결은 커다란 영향을 미쳤다. 경영측은

중점산업결속방식(鐵鋼, 造船, 電力, 石油, 化學, 私鐵)을 취하고, 「노사 1년 휴전론」을 주장했다.

1963년에는 노동측이 「유럽수준의 임금」을 주장했으며 경영측은 임금인상수준을 定昇을 포함하여 실질국민경제성장률을 기준으로 할 것을 주장했다. 노동측에서는 同盟系 16, 新産別系 7組合 등이 시기를 같이하여 임금교섭을 행하였다. 경영측은 중점산업 결속방식을 10業種(紡績, 化纖, 相互銀行, 民族이 추가됨)으로 확장했다. 임금교섭 결과는 전년보다 낮은 9.1% 상승으로 끝났다.

1964년의 경제상황은 4월부터 IMF 8條國으로의 이행, 무역자유화율 93%, OECD 가입 등 開放經濟體制가 진해되었다. 노동조합은 總評系 春闘系 모두 25% 이상의 임금인상을 목표로 「유럽에 맞먹는 임금」을 요구했다. 이에 대해 경영측은 임금인상은 기업의 생산성과 지불능력에 따라 결정되어야 하기에 5% 이하로 억제되어야 한다고 주장했다. 노동운동측면에서 주목할 만한 사실은 IMF 春闘JC가 결성되었으며, 總同盟, 全勞, 全官公이 同盟으로 통일되었다는 점이다. 또한 4월 17일로 예정되었던 公勞協의 파업에 대해 공산당이 4월 8일에 반대성명을 내는 등 사회당과 공산당의 대립이 노골화되었다. 公勞協의 파업은 池田총리와 太田 總評의장의 수뇌회담에서 중지하기로 결정을 보았다. 이 회담에서 공기업체와 민간부문의 임금격차 시정, 公勞委 裁定준중 등이 약속되었고 민간부문을 준거로 한 관공부문의 임금인상방식이 정착되었다. 春闘相場은 4월 6일에 鐵鋼의 2,300엔+定昇 900엔으로 결정되었는데 경영측은 이를 ‘自爆賃金’이라 하였다.

그러나 전반적으로 보아 제1기 春闘임금교섭의 결과는 노동조합측으로서는 스트라이크를 포함한 격렬한 투쟁에 비하여 충분히 얻어낸 것으로 평가되기는 어려울 것 같다. 이 시기는 아직 경제의 고도성장의 전초단계여서 노동시장의 수급균형에 큰 어려움이 없었으며 따라서 전체적으로 볼 때 명목임금인상률은 실질국민 경제성장률의 범위내에 머물렀다고 볼 수 있다(표 2 참조).

나. 第2期 - 春闘發展期(勞動生産性上昇 追從型 春闘)

제2기는 1960년대 중반부터 70년대초에 걸친 春闘의 발전기이다. 이 시기에 春闘의 참가인원은 1965년 560만명에서, 1974년에는 927만명으로 증가하여 조직노동자의 대부분이 참가하는 사회적 제도로서 春闘가 정형화되었으며 임금결정기구로서 이른바 春闘方式이 정착되었다.

이러한 春闘의 발전배경으로는 60년대말의 10%를 넘는 실질 GNP성장률로 상징되는 고도경제성장의 지속을 들 수가 있다. 이에 따라 노동시장의 초과수요현상이 심화되었고, 임금인상률이 지속적으로 상승하여 국민경제의 생산성증가를 크게 상회할 수 있었던 것이다.

이외에도 이 시기에 소비자물가가 지속적으로 상승하여 근로자생활을 위협하였고, 일본경제가 국제경쟁에 본격적으로 들어섬에 따라 노사양측으로부터 同床異夢 속에서 임금교섭제도 정착화의 요구가 커지고 있었다는 점을 들 수가 있다. 이 시기에 정착된 春闘方式의 특징으로는 다음을 들 수가 있다. 첫째는 1년주기의 임금라운드이다. 1960년대 중반 이후 공공부문의 임금결정에 있어 민간준거관행이 정착되었는데, 이것을 계기로 이미 제도화되어가고 있던

과급과정을 포괄하는 1년주기의 賃金라운드가 확립되었다. 둘째는 春闘相場과 임금준거이다. 민간부문의 특정주요기업이 相場設定者(pattern setter)로 정착되고 나머지 민간산업, 공공부문, 중소기업 등이 이를 준거로 임금교섭을 진행하는 관행이 성립되었다. 이러한 春闘相場設定者로서는 鐵鋼業, 私鐵 등이 큰 역할을 했다. 셋째는 임금인상구조와 임금과급의 관계이다. 春闘에 의한 임금인상은 베이스업(base up)이라는 평균임금인상 형태를 취하게 되었다. 또한 이 시기에는 평균임금인상액이 준거의 대상으로 관심을 모았는데 산업 및 기업간에 임금인상액의 평준화가 이루어졌다. 이러한 사실은 1970년대로 넘어오면서부터 노동력 수급불균형이 더욱 심화되어 임금과급이 한층 강화되었다는 것을 의미한다. 인상액에서의 평준화는 기업간·산업간 임금격차의 축소를 촉진하게 되었다. 그리고 임금교섭에서는 평준화된 전년 임금인상액을 기준으로 그것을 상회하는 임금인상액, 즉 「전년실적+α」 방식이 이 기간 후반에 정형화되어 임금인상을 가속화하는 경향으로 나타났다.


또 한가지 이 시기 春闘의 특징으로는 1973년의 ‘年金罷業’과 ‘파업권’ 문제를 제외하면 임금인상을 주목적으로 하는 경제주의적 경향이 분명해졌다는 사실을 들 수 있다.⁸⁾ 그것은 同盟系の 春闘참가 및 1967년에 「賃金闘争連絡會議」을 설치하여 적극적 문제가 심각해짐에 따라 歐美에서 도입된 소득정책에 대한 논의가 활발해졌지만, 물가상승의 원인이 임금코스트 용인이라는 근거가 희박하여 소득정책의 도입은 신중해야 할 것이라는 견해가 주류를 차지하였다.

1965년은 불황하의 物價高라는 경제상황하에서 ‘경영자 주도의 春闘’라 평해진다. 기업실적을 반영하여 격차가 확대되긴 했지만, 初賃만은 연소노동력의 부족 때문에 대폭적으로 인상되었다. 임금인상은 鐵鋼 혹은 合化(특히 住友化學)의 결과가 패턴으로 주목되고 그에 따라 임금결정이 과급되는 구조를 취했다.

1966년에는 春闘共闘는 ‘생활방위’, 日經連은 ‘기업방위’의 방침을 내세웠다. 불황이 계속되었지만 荒山암모늄(유안)등의 호황업종이 있었던 合化勞連은 고액결정을 주장하여 「전년실적+α」에서 타결되었다. 2월에는 鐵鋼勞連이 IMF합JC에 가입하였다.

1967년은 ‘IMF합JC春闘’ 혹은 ‘파업없는 春闘’라 불리듯 경제적 측면에 많은 비중을 둔 春闘였다. IMF합JC는 「賃金闘争連絡會議」을 설치하여 적극적으로 임금교섭에 임했다.

1968년에는 파운드貨 절하, 미국달러 방위책 등 국제경제 환경이 악화되었지만 기업실적에는 큰 영향을 못미쳤다. 다만 공공요금 상승에 의한 소비자물가 상승 및 노동력부족이 임금상승에 영향을 미쳤다. IMF합JC는 처음으로 「賃金白書」를 발표하여 20% 이상의 임금인상을 요구했다. 私鐵은 중앙통일교섭방식으로부터 집단교섭방식으로 이행하였다.⁹⁾ 日經連은 春闘中止論 및 가이드라인 도입을 제창했다. 그러나 인력이 부족한 중견기업에서는 ‘到達闘争’의식이 강하여 결과적으로 높은 임금인상으로 되었다고 평가된다.

1969년은 이자나기(伊 )경기호황¹⁰⁾속에서 무역수지도 흑자였으며 경제상황은 활황이었다.

日經連은 지불능력중시론으로부터 전환하여 임금상승을 1인당 실질 GNP성장률 이하로 해야 한다는 ‘생산성기준원리’를 주장했다. 그럼에도 불구하고 「전년실적+α」의 관행은 계속되었다.

1970년에는 고도경제성장이라는 경제정세 속에서 종래의 임금결정패턴대로 鐵鋼, 電機, 造船, 私鐵, 公企業體 등의 순으로 타결되었다.

1971년에는 불황하에서 제조업에서는 잔업시간이 단축되었고 求人이 감소한 반면 신규학출자의 노동력 부족은 계속되었다. 日經連은 인플레이션, 경제성장의 둔화, 수출의존 증가 등을 들어 이 해의 불황은 순환적인 것이 아니라 構造的인 것이라고 주장하였다. 임금교섭 결과를 보면 상승폭은 전년보다 높았으나 상승률은 감소하였다.

1972년에도 불황은 계속되었지만 경기회복의 징후가 나타났으며, 전년의 엔貨 절상에도 불구하고 무역수지는 흑자여서 과잉유동성에 의한 인플레이가 발생하였다. 임금결정패턴은 鐵鋼, 電機, 私鐵의 순으로 이어졌으며, 鐵鋼은 不況카르텔하에 있었지만 임금인상에서 전년보다 높은 회답을 내어 노사관계를 배려한 것이라 말해지기도 했다.

1973년은 전후 최초이자 정치파업으로서는 최대규모인 ‘年金파업’과 파업권 문제등의 정치적 요구가 얹혀 정치적 색채가 강한 春闘로 전개되었다. 경기는 과열기미를 보였고

선두조합으로부터 고액요구의 분위기가 나타났다. 鐵鋼은 「표준노동자방식」¹¹⁾의 채용문제 때문에 회답이 늦어졌다. 임금인상은 海員, 電機, 鐵鋼, 自動車, 私鐵, 公企業體, 造船의 순으로 이루어졌다. 그리고 전년 3월에 내쇼날센터의 統一을 목표로 결성된 「통일연락회의」는 정치과업문제에서 견해차이가 발생하여 해체되게 되었다.

1974년은 전년 10월의 석유위기를 계기로 物價高, 생필품부족상황이 심각해졌다. 실질 GNP성장률은 1/4분기에 마이너스로 전환했지만 기업수익에 큰 영향을 미치지 않았다. 春闘共闘會議는 「國民春闘」로 이름을 바꿔 대정부교섭, 제도적 요구를 내걸고, 「약자구제」, 「과업권 탈환」을 슬로건으로 내세웠다. 급격한 물가상승 때문에 각 내쇼날센터가 이미 제출했던 요구를 2월에는 5,000엔 정도 더 올려 요구하기에 이르렀다. 임금결정패턴은 鐵鋼, 造船, 全織, 海員, 私鐵, 公勞協, 電機의 순으로 되었다. 春闘의 절정(「고비場」)은 4월 13일 私鐵, 公勞協의 임금타결로서 예년보다 빨랐다.

다. 第3期 - 春闘轉換期(物價上昇 追從型 春闘)

제3기는 1970년대 중반부터 현재까지의 안정성장하의 전환기라 할 수 있다. 1973~74년의 석유위기는 일본경제에 커다란 변화를 가져왔다. 특히 물가폭등, 성장률둔화로 인하여 노동시장에도 구조적인 변화가 초래되었다. 고도경제성장은 끝나고 안정성장으로 전환하였는데, 물가는 70년대 후반에 5% 이상의 인플레이션을 보였으나 80년대 초반에 들어서는 2%대로 안정되었다.

1974년의 春闘에서는 급격한 물가상승하에서 주요기업 평균 32.9%라는 高率의 임금인상이 이루어졌다. 이러한 임금인상이 스태그플레이션을 얼마만큼 촉진시킬 것이며 일본의 임금결정이 환경조건의 변화에 대하여 얼마만큼의 적응력과 탄력성을 지니고 있는가에 대한 정책적책임론적 관심이 제고되게 된 것도 이러한 불황하의 높은 임금인상을 배경으로 한 것이었다.¹²⁾

제1차 오일쇼크에 따라 인플레이가 심화되자 이에 대응하기 위하여 금융궤재정정책을 비롯한 강력한 물가억제정책이 취해졌으며 이에 따라 그 이후 단체교섭에 의한 임금인상폭은 해마다 현저하게 축소되어 왔다. 원자재 및 연료비의 급등과 건축재정에 따른 총수요 부족에 의해 기업경영이 압박되었다. 기업의 투자는 생산규모의 양적인 확대보다도 省力化를 위한 투자로 전환하였으며, 80년대에 들어서서는 금융자산, 부동산 등의 자산투자는 왕성하게 증가하나 물적투자는 감소하게 되었다.

고용상황을 보면 유효구인배율은 0.6 정도에 계속 머물고 있었으며 완전실업률은 2%에서부터 3%로 꾸준한 상승을 보였다. 제2기에 비하여 노동력 과잉상태가 계속되었고 그 때문에 중소기업의 임금 및 초임급 상승은 이루어지지 못하여 대기업과의 임금격차는 확대되었다. 노동시간에 있어서도 고도경제성장기에는 단축경향에 있었지만 제3기에 와서 그 경향은 멈추었고, 인원을 감축시키고 잔업을 증가시키는 형태에서 경영위기에 대처하였다. 이러한 고용불안현상은 임금교섭에 있어 노동측의 교섭력 약화요인으로 작용했으며, 고도성장으로부터 저성장경제로 전환에 따른 기대수정이 이루어졌다. 이러한 배경하에서 물가를 억제하고 임금상승에의 기대를 수정하고자 한 정부 및 재계의 사실상의 소득정책을 노동조합으로서 받아들이지 않을 수가 없었고 결국 임금결정 패턴의 변화는 불가피하게 되었다. 특히 1970년대말부터 1980년대 전반기에 걸친 석유위기 이후의 구조조정과 장기적 저성장하에서의 임금결정은 기업경영의 제약을 강하게 반영할 수밖에 없는 양상으로 변화되게 되었다. 이에 따라 결국 임금인상률은 한자리에 머물게 되었고 노동분배율도 낮아졌다. 임금결정관행은 실질임금중시형으로 바뀌어 「전년도소비자물가+a」로 결정되는 경향이 두드러지게 되었다. 노동측에서는 임금결정기준으로서 1984년에 同盟의 경제사회연구회가 「逆生産性基準原理」¹³⁾를 발표하여 실질임금 중시를 이론화하였다.

또한 1975년 이후 春闘를 주도하는 노동단체는 金屬系 4單座, 즉 IMF참JC의 鐵鋼, 造船, 電機, 自動車로 정착되게 된다. 그리고 각 노동단체는 「실질생활중시」를 강조했으며 정책궤제도상의 요구를 본격적인 春闘에 앞서서 2~3월에 제시하였다. 특히 1979년의 「10만명 고용창출예산」은 노동조합의 정책요구를 배경으로 마련된 것이다. 그러나 제2차 석유위기를 맞아 건축예산이 불가피해지면서 행정궤재정개혁을 추진함에 따라 고용창출등 예산이 크게 요구되는 부분은 후퇴될 수밖에 없었다. 다만 이 기간에 민간노조의 상부구조에 대폭적인 변화가 이루어졌다. 내쇼날센터 중심의 「統一連絡會議」는 정치투쟁문제로 1973년 붕괴되었으나,

끝이어 10單産 1組織의 「民間勞組共同會議」가 결성되었고 이 공동회의는 1976년 10월에 「政策推進勞組會議」(16單産 1組織)로 발전되었다. 이 정책추진노조회의는 1975년 이후의 정책참제도요구에서 중심적인 역할을 했다. 1977년에는 「77賃闘對策民間勞組會議」(30單産)가 결성되어, 1982년에 「全民勞協」이 발족될 때까지 민간노조 38單産, 418만명을 결집하기에 이르렀다. 이들 조직은 IMF참JC 및 ICEF참JAF(화학에너지노협)와 더불어 春闘에서 지도적인 역할을 행하게 되었다.

한편 경영측에서도 이 시기에 접어들면서 日經連을 중심으로 「生産性基準原理」를 강화참홍보해 나갔다. 1975년의 春闘에서는 日經連이 「大幅賃金引上行方研究會」를 설치하고 15% 임금인상 가이드라인을 설정하는 등 경영측의 적극 대응을 주도하였다. 1976년에는 IMF참JC에 대항하기 위하여 4업종(鐵鋼, 造船, 自動車, 電機)의 대기업으로 이루어진 「8개회사 간담회」(八社懇)를 발족시켜 노무담당 중역이 중심이 되어 기업간 정보를 교환하기도 하였다. 또한 이 시기의 春闘의 경과를 보면, 선두조합이 3~4월 상순까지 타결을 보면 뒤이어 4월10일 전후로 IFM참JC의 4單産이 동시요구를 제시한다. 「集中決戰方式」이라 불리는 이 방식은 사용자측의 一發回答으로 타결되는 경우가 많다. 그후 電力, 가스, 石油, 私鐵, 纖維 등이 뒤를 이어 비교적 단기간내에 집중적으로 해결을 보았다. 특히 私鐵의 경우는 1977년에 스케줄투쟁방식으로부터 결과를 지켜 보면서 파업여부를 결정하는 유연한 「事後對處方式」으로 이행하고, 「中勞委依存型」해결에서 단체교섭 중시의 자주적 해결방식으로 전환하였다. 1982년에 14년만에 파업없이 해결을 본 私鐵은 그 후도 파업없이 타결을 보는 경향으로 정착되어 나갔다.

<표 1> 時期別 春闘 狀況

	단 위 노동조합수	쟁 의 건 수 ¹⁾			총 투 참 가 인 원 (천명)	총 투 의 노동손실 일 수 (천일)	추정 조직원 (%)
		연간 (A)	春闘 (B)	B/A (%)			
1955	32,012	809	-	-	2,993 ²⁾	-	35.6
1960	41,561	1,707	368	21.6	4,277	757	32.2
1965	52,879	2,359	989	41.9	6,500	3,445	34.8
1970	60,954	3,783	1,443	37.9	8,408	2,570	35.4
1975	69,333	7,574	3,772	49.8	9,680	3,743	34.4
1980	72,693	3,737	2,860	76.5	9,655	652	30.8
1985	74,499	4,230	2,277	53.8	10,021	168	28.9
1986	74,183	1,439	839	58.2	9,976	141	28.2
1987	73,138	1,202	500	41.6	-	183	27.6
1988	72,792	1,347	813	60.4	-	83	26.8
1989	72,605	1,433	760	53.0	-	117	25.9
1990		1,698	506	29.8		75	25.2

주 : 1)쟁의행위를 수반한 쟁의건수임.

2)1956년도 수치임.

자료 : 労働省, 「労働經濟の分析」, 1959 ; 日本労働協會, 「労働運動白書」, 1982, 1988 및 労働省, 「労働白書」, 1989 및 1991; 日本生産性本部, 「活用労働統計」, 1990.

<표 2> 임금인상타결 및 관련주요지표의 추이

	요 구 액	요구율	임금인상 타결액	임 금 인상률	B 회차율(-) A	임 금 인 상 액 분산계수	패턴 세티 ⁽⁴⁾	실질 GNP 증가 율 ⁽⁵⁾	소 비 자	노동생산성
	(A) (백)	(%)	(B)	(%)	(%)	물가상승률			지수(제조업)	
									(1985 = 100)	
1956	-	-	1,063	6.3	-	0.29	私鐵・鐵鋼	6.2	0.3	11.3
1957	-	-	1,518	8.6	-	0.20	炭勞	7.8	3.1	12.2
1958	-	-	1,050	5.6	-	0.29	私鐵	6.0	△0.4	12.1
1959	-	-	1,281	6.5	-	0.20	-	11.2	1.0	13.6
1960	2,811	13.8	1,792	8.7	63.3	0.17	鐵鋼	12.5	3.6	15.4
1961	4,043	18.9	2,970	13.8	73.5	0.14	公勞協	13.5	5.3	17.0
1962	5,044	21.2	2,515	10.7	50.3	0.13	鐵鋼	6.4	6.8	17.5
1963	4,815	19.5	2,237	9.1	46.5	0.16	私鐵	12.5	7.6	19.1
1964	5,548	20.8	3,305	12.4	59.6	0.10	鐵鋼	10.6	3.9	21.4
1965	6,214	21.0	3,150	10.6	50.7	0.16	私鐵	5.7	6.6	22.2
1966	6,423	20.6	3,403	10.6	51.4	0.12	合化	11.1	5.1	25.1
1967	7,025	20.1	4,371	12.5	62.2	0.07	鐵鋼	10.7	4.0	29.2
1968	8,105	21.4	5,296	13.6	63.8	0.07	私鐵	12.8	5.3	33.3
1969	9,140	22.7	6,865	15.8	69.8	0.07	鐵鋼	12.0	5.2	37.8
1970	11,195	23.8	9,166	18.5	77.7	0.06	-	7.6	7.7	41.7
1971	13,991	24.3	9,727	16.9	69.5	0.07	公勞協	5.0	6.3	43.5
1972	15,432	23.3	10,138	15.3	65.7	0.08	鐵鋼	9.2	4.9	48.4

	요 구 액 (A) (엔)	요구율 (%)	임금인상 타겟액 (B)	임 금 인상률 (%)	B 목표률(%) A (%)	임 금 인 상 액 분산계수	패턴 선택 ⁴⁾	실질 GDP 증가 율 ⁵⁾	소 비 자 물가상승률 (1985 = 100)	노동생산성 지수(제조업)
1973	18,897	25.0	15,159	20.1	80.2	0.85	-	4.5	11.7	56.9
1974	35,177	39.9	28,981	32.9	82.4	0.87	私鐵	△ 0.4	23.2	56.6
1975	37,447	32.1	15,279	13.1	40.8	0.16	鐵鋼	3.9	11.7	54.4
1976	23,793	18.1	11,596	8.8	48.7	0.10	鐵鋼	4.6	9.4	61.0
1977	22,181	15.5	12,536	8.8	56.5	0.07	自動車・造船	5.3	8.1	64.1
1978	19,521	12.5	9,218	5.89	47.0	0.20	鐵鋼	5.2	4.2	69.6
1979	14,868	8.8	9,959	6.0	67.9	0.10	鐵鋼	5.3	3.7	77.2
1980	15,157	8.7	11,679	6.74	77.1	0.06	鐵鋼	4.0	7.7	82.1
1981	18,735	10.3	14,837	7.68	74.9	0.06	鐵鋼	3.3	4.9	84.1
1982	18,080	9.3	13,613	7.01	75.3	0.06	金屬系 4單産	3.2	2.8	84.9
1983	15,002	7.4	8,964	4.40	59.8	0.15	金屬系 4單産	3.7	1.9	88.2
1984	13,615	6.5	9,354	4.46	68.7	0.12	金屬系 4單産	5.1	2.3	95.8
1985	15,507	7.2	10,871	5.03	70.1	0.09	金屬系 4單産	4.5	2.0	100.0
1986	16,391	7.4	10,146	4.55	61.9	0.14	주4) 참조	2.7	0.6	101.8
1987	12,881	5.5	8,275	3.56	64.3	0.18	"	5.4	0.1	107.7
1988	15,602	6.5	10,573	4.43	67.8	0.12	"	5.3	0.7	120.1
1989	17,430	7.1	12,747	5.17	73.1	0.11	"	-	2.3	-

주 : 1) 대상기업은 종업원 1,000명 이상, 조합이 있는 上場企業 약 290社(1964년 이전은 160社, 1956~59년은 72~84社)

2) 임금인상판면 수치는 1980년 이후는 조합원수 가중평균치, 1979년 이전은 단순평균치

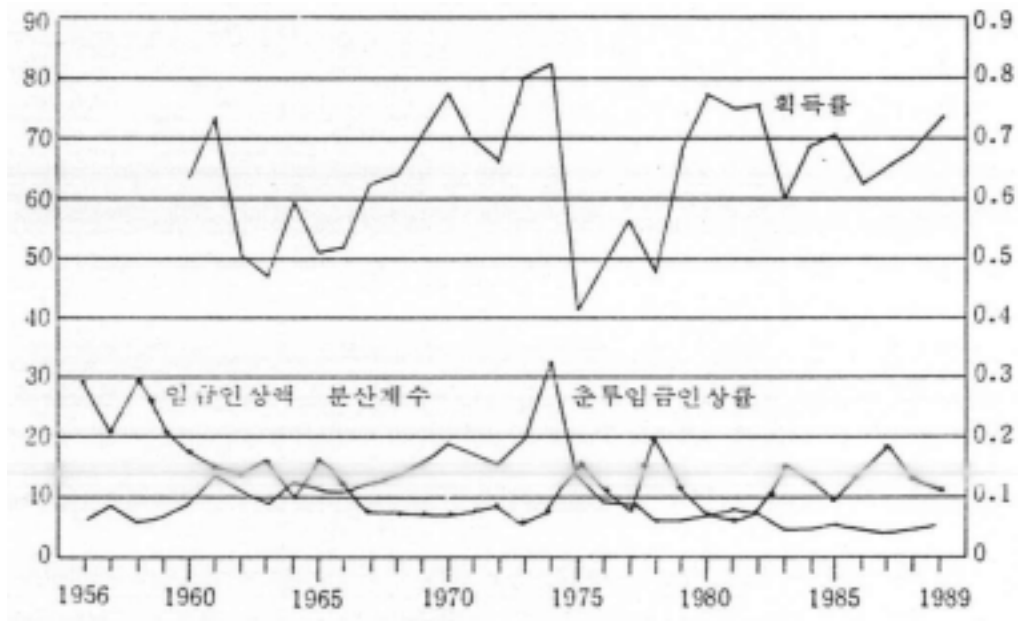
3) 임금인상액 분산계수=(第3四分位數- 第1四分位數)/(中位數×2)

4) 패턴선택에 관해서는 반드시 견해가 일치하고 있지는 않으나, 여기에서는 각종 문헌, 자료 등에 비교적 공통적인 견해를 모은 것임.
단, 1986년 이후는 金屬系 4單産과 私鐵總連을 중심으로 하는 第 3次産業 共闘의 역할이 주목됨.

5) 1965년 이후는 「國民經濟計算年報」에 의해 작성하였고, 그 이전은 「國民所得統計」에 의해 작성. 그리고 1965년 이후는 1980년 기준계열이며, 그 이전은 1970년 기준계열임.

자료 : 労働省 勞政局調査, 島田晴雄, 앞의 책, p.181 및 日本生産性本部, 「活用労働統計」, 1990 : 日本労働協會, 「労働運動白書」, 각년도에서 작성.

[그림 1] 春闘의 成果



주석1) 본질의 내용은 주로 朴煥求(康淳熙), 「1988년 日本의 春闘賃金交渉」, 『分期別 勞働動向分析』, 제II 장, 한국노동연구원, 1988.; 春闘研究會報告書, 『春闘の歴史的總括と展望』, 1988. 5; 島田晴雄, 『勞働經濟學』, 岩波書店, 1986, 제6장 등을 참고하였다.

주석2) 單産이란 單位産業勞組로서 우리의 産業別 勞組에 해당한다.

주석3) 1955년의 總評 제6회 정기대회에서 高野實을 대신하여 岩井章이 사무국장에 취임하는데, 이로써 이른바 「太田-岩井라인」이 형성되어 경제투쟁 중시의 「日本的 勞働組合主義」가 자리잡게 된다.

주석4) 일본의 공무원은 쟁의권과 협약체결권이 인정되지 않으며 대신에 人事院이 공무원의 임금등 노동조건 개정에 대하여 권고안을 내면 閣議에서 이를 검토하여 결정한다.

주석5) 1954년말부터 시작되어 1957년 여름에 절정에 달했던, 일본의 경기호황을 말한다. 이러한 이름은 神武(일본의 1대천황) 이래의 호황이라는 의미에서 나왔다(金森久雄, 『日本經濟講義』, 日本經濟新聞社, 1979, pp.160~5).

주석6) 1957년 여름부터 이듬해 가을에 걸쳐 계속되었던 불경기를 지칭한다.

주석7) 基本給의 개정은 일반적으로 定期昇給制(定昇制)와 베이스업(base up)방식에 의해 이루어진다. 본래 定昇制는 매년 1회 기본급의 개정을 정해 놓았을 뿐 개정시기, 개정액, 개정기준 등이 분명히 명시된 것이 아니어서 경영자의 일방적 의지에 따라 정해질 소지가 많다. 반면에 베이스업은 기본급의 개정을 단체교섭에 의해 결정하는 것이다. 그런데 임금베이스란 종업원수로 급여총액을 나눈 평균임금개념이다. 따라서 종업원의 入替移職에 따라 임금베이스를 바꾸지 않고도 기본급의 개정, 즉 昇給은 가능하다. 여기에서 퇴직자와 신규채용자의 기본급의 차액한도내에서 현재 종업원의 기본급을 상승시키는 것이 昇給이며 이 한도를 넘게 평균임금을 올리고자 하는 기본급 개정이 베이스업으로 사실상 해석되고 있다(大河內一男(참畚妻光俊 編), 『勞働事典』, 靑林書院, 1986, pp. 164~166)

주석8) 朴世逸 교수는 일본노동운동이 政治主義로부터 經濟主義로 전환한 것을 1960년 三井三池 쟁의후로 보고 있다(朴來榮 著 朴世逸 外, 『先進國의 勞使關係 定着經驗』, 한국노동연구회, 1991, pp. 98~158)

주석9) 단체교섭방식은 크게 네 가지로 나눌 수 있다. 첫째, 統一交渉은 산업별 또는 직종별의 전국적 노동조합과 이에 대응하는 사용자단체와의 교섭방식으로 중앙집권적인 교섭이다. 둘째, 對角線交渉은 산업별(전국적) 혹은 지역별 노동조합이 그 산하기업별 조합에 대응하는 개별기업(사용자)과 교섭하는 경우를 말한다. 셋째, 共同交渉이 있는데 산업별 또는 직종별의 전국적 혹은 지역적 노동조합이 산하 기업단위 지부나 기업별조합과 공동으로 그에 대응한 개별기업(사용자)과 교섭을 행하는 것이다. 마지막으로 集團交渉은 산업별 또는 직종별의 전국적 또는 지역적 노동조합의 統制하에 산하 기업별노조 내지 기업단위 지부가 공동하여 각각에 대응하는 企業集團과 집단적으로 행하는 교섭이다. (이준범, 『현대노사관계론』, 박영사, 1985, p. 235; 小野恒雄, 「賃貸波及のメカニズム」, 『賃金決定と勞使關係』, pp. 168~71).

주석10) 1965년 10월경부터 1970년 여름까지 계속된 장기간에 걸친 일본의 대경기 호황을 말한다.

이자나기(伊 井)는 天熙大神의 아버지를 말한다.

(金森久雄, 앞의 책, pp. 160~166)

주석11) 일반적인 평균임금인상은 개별노동자의 임금지급액을 명시하는 것이 아니어서 개별노동자간의 임금격차를 유지확대하는 것으로 작용할 우려가 있다. 이러한 부작용을 최소화하기 위하여 일종의 「포인트年齡」을 지정하여, 예를 들면 표준노동자, 남자 30세, 근속 12년의 임금을 얼마라 하여 요구하는 임금인상방식을 표준노동자방식이라 한다.

주석12) 이 가운데 下村과 金子간에 이뤄진 임금과 물가, 국민경제의 관계에 대한 논쟁이 대표적인 것이다. 下村은 고율임금인상이 물가폭등을 초래하고 저성장을 야기하여 결국 경제위기로 나타날 것임을 주장한 데 반해 金子는 이를 비판하면서 고율 임금인상의 원인은 그 전년도부터의 가격상승으로 기업이익이 증대하여 지불능력이 커졌고, 계속되는 가격상승이 임금상승을 흡수해 줄 수 있다는 기업가의 기대심리와 노사관계를 고려한 데에 있다고 하였다. 나아가 그는 32.9%의 임금인상이 실질임금상승으로 치면 그간의 물가상승을 補填하는 데 그친 정도이며 물가상승의 원인은 임금보다 다른 요인이 더 크므로 지금으로써의 과제는 자원절약과 분배문제를 해결하는 데 있다고 주장하였다. 下村治, 「コストインフレが日本經濟に與えるインパツト」; 金子美雄, 「大幅賃上げの背景」, 『日本經濟轉換の條件』, 日本生産性本部, 1974 참조).

주석13) 日經連의 生産性基準原理에 대하여, 노동조합의 입장에서 同盟의 경제사회정책연구회가 제창한 것으로서 “당면한 인플레이 위험이 없다면, 생산성의 상승에 부합하는 실질임금의 상승이 있어야 국내수요를 확대할 수 있고 내수주도형성장을 추구하기 위한 조건이 마련된다.” 는 분배 및 생활수준을 중시한 임금요구이다.

2. 春闘發展의 社會經濟的 背景

가. 企業間 設備投資競爭에 의한 勞動需要의 急増

春闘形成期에 있어 춘투발전을 뒷받침한 경제적 배경으로는 노동수요의 급증을 들 수가 있다. 노동수요의 급증은 주로 초임상승 또는 중소기업 임금상승으로 나타났고 대기업 춘투임금에 상승압력으로 작용했다. 그런데 이른바 노동력부족상황은 시기적으로는 1960년 이후 특히 현저하게 나타나 1961년에 중졸남자의 초임은 23%나 상승하였다. 春闘 제2기(1965년대)에 들어서도 경기변동의 영향에 관계없이 노동력 부족상황은 계속되었다.

노동력수급상황을 지표로 보면 1960년대 이전에는 유효구인배율이 0.22에서 0.59로 착실하게 상승하였으며, 구인배율도 1960년 이후부터 1974년까지 상승경향에 있었다.¹⁾ 그리고 1960년대 초반에는 충족률(취직건수/유효구인수)도 30% 이상의 높은 수준에 있었다. 춘투의 초기단계에서는, 이러한 지표에서처럼 노동력 부족경제로 이행하고 있었기 때문에, 필요한

노동력을 착실하게 확보하여 수급을 맞추려는 고용관행이 정착되게 되었다고 생각된다. 노동력의 본격적인 부족상황은 1960년대 초반부터 시작된다. 그것은 중졸 및 고졸의 구인배율이 2배 이상으로 되었다는 것, 유효구인배율은 0.7배 이상으로 되었다는 것에서도 알 수 있다. 이 시기에는 실질GNP성장률이 10% 이상을 나타내기 시작했으며, 이에 따라 春闘 제1기의 노동수요는 10% 이상의 실질경제성장이라는 총수요증대를 바탕으로 이뤄진 것이다. 그런데 이렇게 총수요가 증대하게 된 것 民間固定資本形成이 증대하였기 때문이다. 1955년대 초기에는 GNP의 60%를 개인소비지출이 점하고 민간고정자본형성은 15%였으나, 1960년대 초반이 되면 민간고정자본형성비율이 25%로 10% 증가했음에 비해 개인소비지출비율은 50%로 저하하게 된다. 소비의 몫을 투자가 빼앗는 형태로 성장이 이뤄졌다. 그러나 소비 자체는 매년 6~9%의 성장을 보여왔다.

이와 같이 적극적인 투자가 증가한 원인으로는 다음과 같은 것을 들 수 있다. 첫째는 일본이 개방경제체제로 이행됨에 따라 생산성 향상과 기술혁신이 필요하였다는 것이며, 둘째는 「國民所得倍增論」에서 보여지는 것처럼 정부가 강력하게 경제성장에의 의지를 보이고 그에 따른 성장정책을 취했기 때문이다. 셋째는 대외적으로, 당시 일본의 저임금에 대하여 서독의 경제장관 에어하트가 직접적으로 비판하는 등, 區美로부터 ‘低賃金 덩핑國’이라는 평가를 받고 있었기 때문에 ‘月給2倍論’ 등의 논의가 나타나게 되어 임금인상을 노동생산성의 향상을 통하여 극복하지 않을 수 없었다는 점을 들 수 있다.

설비투자의 증가는 근대화를 위한 투자경쟁 및 시장점유경쟁에 의하여 가속화 되었다. 그 내용은 입지조건이 좋은 장소에 새로운 공장을 건설하고, 국제경쟁력 강화를 위한 기술혁신과 근대화를 위한 투자 및 기술도입, 그리고 기업그룹간 경쟁 때문에 계열기업의 결속을 강화하기 위한 컴비나트 등의 「원세트주의」를 위한 투자가 주를 이루었다.

여기에서 보듯이 이들 투자는 생산설비의 증대를 수반하는 것이 대부분이었기 때문에 노동력 절약을 위한 省力化라기보다는 노동창출적인 것이라고 할 수 있다. 따라서 투자의 증대는 직접 거기에 필요한 노동력의 확보가 필요했으며, 대형 설비투자는 파급효과가 커서 투자가 투자를 야기하는 결과로 되었다. 뿐만 아니라 投資財로서의 부품등의 수요증대는 중소기업의 생산확대로 연결되었고, 꾸준한 소비증대로 뒷받침되었다는 것 등에서 노동수요의 대폭적인 증가를 가져왔다.

노동수요의 확대가 기업간의 설비투자경쟁 또는 시장점유경쟁에 의해 이뤄졌다는 것은 노동조합이 산업별합업종별로 결집하게끔 하는 유인으로도 작용하였다. 임금교섭시기 및 파업시기를 산업합업종별로 동일하게 한다는 것은 경영측에 있어서도 단체교섭 중 다른 회사에 시장을 빼앗기지 않고 타결을 볼 수 있으며 개별교섭이 가져오는 조합의 경쟁적 임금인상투쟁을 방지할 수 있다는 이점이 있다. 또한 노조측도 기업별 조직이기 때문에 임금교섭에서 자기 회사만이 특히 불이익을 받는다면 노동조합 자신의 존속까지 위험하게 되는 것이며, 또한 기업별 교섭이 갖는 교섭력의 한계를 극복하기 위해서도 산업별 교섭이 유리하다는 유인이 있었다. 그렇기 때문에 노사가 산업별로 결집하여 교섭하는 春闘方式이 발전하였다고 생각된다. 이것은 미국의 자동차산업에서처럼 기업이 대규모이고 과점적인 경우에는, 매 교섭연도마다 노동조합이 목표기업을 정하여 파업 및 교섭을 집중적으로 행하는 방식으로 나타나기도 한다. 실제 미국의 자동차산업에서도 목표(target)로 되는 기업은 매년마다 돌아가며 그때마다의 경쟁조건은 달라도 장기적으로는 같아지게 된다고 평가되고 있다.

나. 企業別組合의 賃金引上 競争

1955년대 春闘 제1기에서의 투쟁방식의 특징은 처음으로 스케줄투쟁을 조직하여 임금타결시기를 산업별로 결정하기 시작했다는 것이다. 이러한 「스케줄투쟁」 전술은 고액타결이 가능할 것 같은 산업을 선두에 내세우고, 그것을 春闘時勢(相場)로 하여 산업간에 파급이 되도록 계획하는 것이다.

‘産業別 統一闘爭’이 성공확발전하여 나갔음에 비해 지역별 공동투쟁인 ‘地域連帶戰術’은 그만큼의 효과를 보지 못했다. 여기에는 기업별 조합으로서의 성격이 나타났기 때문이라 보여지는데 企業連의²⁾결성과 동시에 이러한 경향이 더욱 심해졌다는 것은 이러한 추론을 뒷받침하고 있다. 또한 1956년과 1959년에서처럼 통일행동을 취하여도 실제로는 개별기업마다 업적 격차가 반영되어 나타나기도 했다.³⁾경쟁조건을 동일하게 하기 위하여 산업별 통일투쟁을 하였지만, 기업업적의 격차가 큰 경우에는 개별기업조건에 좌우되어 타결되는 측면이 있기

때문이다. 따라서 산업내에서 기업간 업적 격차가 발생하기 어려운 산업을 선두로하는 전술이 취해지고 했다. 업적 격차가 큰 산업에서는 고액타결이 어렵기 때문이다.

이와 같이 처음에 고액타결 또는 기준으로 될 수 있는 산업을 내세워 임금교섭이 이뤄지면, 나머지 산업이 그 시세를 준거로 임금투쟁을 행한다. 이와 같은 春闘相場形成에 의한 임금교섭은 제2기인 1965년대에 확립되었다. 산업내에서는 기업업적이 좋은 업종의 최고기업이 그 산업의 시세를 형성하고, 타기업은 그 시세에 도달하는 것을 목표로 하는 ‘到達鬭爭’이 행해졌다. 그런데 기준으로 될 선두기업이 결정되지 못한 경우에는 ‘서로 미루기’, ‘눈치보기’ 전술 때문에 임금교섭이 장기화되기도 했다.

‘도달투쟁’ 이든 ‘서로 미루기’ 전술이든 기업별 조합의 임금인상경쟁이 발생하는 원인으로는 다음과 같은 것을 들 수 있다. 첫째는 선두주자 이외에서의 임금교섭비용이 경감된다는 것이다. 春闘는 매년마다 행해지기 때문에 임금교섭에 따르는 비용은 매년 교섭을 할 필요가 없는 장기계약의 경우보다 많아지지만, 春闘相場에의 도달을 목표로 하면 이러한 비용을 경감시킬 수 있다. 비용절약이란 납득하게끔 하는 설득이 쉬우며, 시세(相場)가 존재하기 때문에 그만큼 정보량이 증가하여 교섭이 쉽다는 것을 의미한다. 둘째로는 시세가 주어지면 거기에 따르는 한 기업간의 평균적인 임금결정이 이루어져 나간다고 할 수 있다. 이른바 社會的 要因으로 이것은 平等性이라는 의미에서도 설득력을 갖는다. 셋째로는 기업조직 내부의 노동자는 노동시장의 수급에 관한 정보를 직접 얻을 수 없다. 따라서 同業의 다른 회사가 어느 정도의 임금인상을 하는가가 시장조정의 정보로 작용할 수 있다. 春闘相場보다 낮은 임금일 경우 노동공급량이 감소할 것이며, 높을 경우는 노동공급량이 증가하는 경쟁메카니즘의 작동하게 되기 때문에 시세에 근접한 수준에서 임금인상이 이루어지게 된다.

선두주자가 점차 고정되어 간다는 것은, 그 산업이 첫째로 국민경제에서 차지하는 비중이 높아 경제의 실세를 반영하여 타산업의 준거가 될 수 있고, 둘째로 각 개별업종의 호황불황에 좌우되는 산업은 기준으로 불안정하기 때문에 그렇지 않은 산업으로 많은 산업과 전반적인 거래관계에 있는 산업이라는 것이며, 셋째로 임금교섭을 선두적으로 하는 산업은 준거로 할 수 없기 때문에 독자적인 정보수집 능력을 갖춘 산업임을 의미한다. 그렇기 때문에 누구나 용이하게 선두주자가 될 수는 없었으면 이것은 선두주자에 대한 진입장벽으로 작용하게 되었다고 생각된다.

다. 寡占體制의 確立

日經連은 1962년에 전년의 ‘屈服賃金’의 영향을 받아 「重点産業結束方式」을 제안했으며 鐵鋼, 造船, 電力, 化學, 私鐵 등의 산업은 서로간에 정보교환을 행했다. 이 방식은 그 다음해에 紡績, 化纖, 相互銀行, 民放의 4개업종까지 포함되어 10업종으로 확대되었다.

이와 같은 임금교섭에 있어서의 업종간 연계는 春闘 제2기인 1965년대로 접어들면서 주로 불황기에 이루어졌다. 특히 1971년에는 日經連의 주도로 주요기업 사장회의, 업종별회의 등이 빈번하게 이루어졌고, 제1차 회담에 관한 검토가 이루어졌다. 1976년에는 新日鐵, 日本鋼管, 三菱重工, 石川島播磨, 도요다, 日産, 日立, 東芝의 「金屬4業種8社懇談會」(8社懇)이 결성되었다. 8社懇은 노동조합측 金屬系 4産別(單産)인 IMF합JC에 대응하는 형태로서, 경영측에서 정보교환을 행하고 鐵鋼과 다른 3業種간의 임금조정을 검토하는 자리라고 할 수 있다.

그런데 이러한 업종간의 協調行動은 비교적 저성장기에 또는 인플레이션대책행동으로 나타났다. 이에 비하여 또 다른 과점형성의 계기인 大型合併은 고도경제성장기에 주로 이루어졌다. 1960년대 중반에 들어서면서 일본기업은 국제경쟁에 직면하게 되는데, 일본기업은 다른 선진국의 대자본기업에 비해 약소자본이었고 국내에서도 과당경쟁을 하고 있었기 때문에 국제경쟁력이 약하다는 위기감에 빠져 있었다. 거기에서 同業種간에 水平合併을 함으로써 과당경쟁을 방지하고자 하였다. 1950년대 후반에는 연간 300~400건이었던 합병건수가 1963년에는 997건으로 증가하였으며, 1968년 이후는 1,000건 이상의 합병이 이루어졌다. 이에 따라 합병후의 자본금이 10억엔 이상으로 된 대형합병이 1960년까지는 연간 10건에도 못미쳤는데, 1963년부터 60년대말 기간에는 연간 40건 전후로 될 만큼 증가하였다.

이러한 대형합병의 전형은, 전후 점령정책하에서 經濟力集中排除法에 의해 분할되었던 기업의 복원이다. 1963년의 三菱 3重工業(三菱日本重工, 三菱造船, 三菱重工), 1970년의 八幡합富士 양제철소의 합병에 의한 新日鐵의 탄생 등이 그 대표적인 것이다. 실패로 끝나긴 했지만, 王子, 十條, 本州의 3製紙의 합병문제도 있다. 이 외에도 국제경쟁력의 강화를 주목적으로 한 水平合併에는 日産과 프린스自動車(1966년), 石川島播磨와 吳造船所(1968년), 日商과

岩井産業(1968년), 川崎重工, 川崎航空機, 川崎車輛(1969년), 니치보우와 日本레이온(1969년) 등이 있다.

1965년대에는 물가상승이 두드러짐에 따라 합병에 따른 시장지배력 강화에서 비롯되는 관리가격 인플레이션이 등장하였다. 합병의 경제적 배경으로는 앞에서 거론하였듯이 국제경쟁력 강화와 과당경쟁을 배제하고자 하는 産業再編성과 더불어 1955년대의 과잉생산설비투자로 인한 공급과다를 조정하기 위한 것이라는 ‘轉形期論’도 설득력을 갖는다.

합병이 임금인상에 미치는 영향은 생산물시장에 대한 지배력이 증대하기 때문에 임금인상을 쉽게 가격에 전가시킴으로써 비용상승 인플레이션을 야기시키게 되고 또한 이러한 이유 때문에 기업측은 임금인상을 쉽게 받아들일게 된다는 점이다. 물론 합병을 하여도 국제경쟁 때문에 시장지배력에 변화가 없을 경우는 임금인상을 쉽게 받아 들일 수 없을 것이다.

春闘에서의 임금결정에 대하여 고찰할 때, 鐵鋼業에서의 新日鐵의 탄생은 업계내에서 相場設定企業(pattern setter)으로서의 지위를 확고히 하는 것이었다.

1965년 불황시에는 소비자물가의 상승에도 불구하고 전년보다 낮은 임금인상이 이루어졌으나, 1971~72년에는 不況카르텔하에 있었고 물가도 1965년보다 낮았으나 임금인상은 전년도보다 높게 이루어졌다. 이와 같이 불황기에도 노사관계의 배려라는 이유로 안정적인 임금인상이 행해졌는데 그 배후에는 생산물시장의 과점에 의한 경쟁제한 효과가 있었기 때문인 것 같다. 이러한 사실은 대체로 독과점산업 쪽이 임금인상을 하기 쉽다는 일반적인 논의와도 연결된다.

라. 大企業 企業連주도의 産業別組合運動의 強化와 發展

春闘 전략목표의 하나는 기업별조합의 한계를 「産業別 統一闘爭」으로 극복하고자 하는 것이다.

산업별 조직을 강화하기 위해서 처음에는 기업별조합의 정보 교환 및 의견조정 자리였던 共闘組織 및 産業別組合의 지도력을 높이기 위한 노력이 나타났다. 그것은 과업지령권의 産別本部에의 집중, 조합재정의 집중, 본부임원의 지위향상 등에서 보여진다. 大産別共闘 및 産業別組合의 강화가 진행됨에 따라 분열되어 있던 산업별조합의 통일운동도 나타났다. 이러한 노동조합의 조직재편성과 전선통일은 기존의 내쇼날센터의 틀에 구애받지 않는 형태로 진행되었다. 예를 들면 1970년에는 全造船機械에서 계급주의적 노동운동의 탈피를 이유로 石川島播磨, 川崎 등이 탈퇴하여 造船重機共闘로 옮긴 사실이나, 1972년에 해산된 造船總連을 중심으로 하여 7개 대기업의 企業連, 74개 단위노조(單組)가 1972년 2월에 정식으로 결성한 全國造船重機勞連(약 20만명, 同盟에 가맹)이 그러한 예이다.

자동차산업에서도 日産을 중심으로 한 同盟 산하의 自動車勞連과 도요다를 중심으로 한 무소속의 全國自動車는 1965년 이후 自動車勞協을 결성하여 활동하였다. 自動車勞協은 1972년 10월에 10개 企業連, 2개 협의체(약 50만명)로 이루어진 自動車總連을 결성하여 IMF합JC에 가맹하였다.

鐵鋼業에서는 1970년 八幡, 富士製鐵의 합병후 新日鐵勞協을 결성하였다. 1972년 8월에는 13개 단위노조의 新日鐵勞連(7만 5천명)을 결성하여 鐵鋼勞連에 가맹하였다. 그리고 川崎製鐵勞連(3만 4천명)도 동년 9월대회에서 鐵鋼勞連에의 복귀합제가맹을 결정했다.

電機産業은 1953년에 결성된 電機勞連이 착실하게 조직을 확대하여 나갔다.

이들 金屬系 4單産(産別組織)은 IMF합JC에 가맹하여 1975년 이후의 春闘에서 커다란 영향력을 행사해 오고 있다.

化學産業에서의 勞動組織의 재편강화는 늦긴 했지만 1973년 合化勞連, 全化同盟, 全織同盟(化織)이 중심이 되어 5單産 2團體의 「化學産業勞動組合連絡協議會」(化學勞協, 50만명)를 결성했다. 그 후 化學勞協은 전력합가스산업을 포함하여

「日本化學에너지産業勞動組合協議會」(化學에너지勞協 = ICEF합JAF, 75만명)를 1977년 9월에 발족시켰고, IMF합JC와의 연락회의를 결성했다.

이러한 대규모 産業別組織화와 재편성에 있어서 중심이 된 것은 民間大企業의 企業連이었다.

企業連이 생기면서 春闘에서 사실상의 지도력은 産別내쇼날센터로부터 지도적인 대기업으로 옮겨갔다는 평가가 나오기도 한다.

주석 1)

$$14) 구인배율 = \frac{\text{구인수}}{\text{구직자수}}, \text{ 유효구인배율} = \frac{\text{유효구인수}}{\text{유효구직자수}} \text{ 이다.}$$

有効求職者라 함은 구직신청 유효기간내에 취직을 신청했으나 취직하지 못한자를 말하며, 유효구인수 역시 구인신청 유효기간내에 구인신청을 했으나 아직 충족되고 있지 못한 자를 말한다.

주석2) 복수의 사업장합공장을 가진 기업의 전체기업수준에서 결성된 각 사업장합공장마다의 단위조합의 연합체를 말한다.

주석3) 이러한 현상은 대체로 호황기에 더욱 두드러졌다.

(元井久末 編, 『日本労働運動史』, 1983, p.391 및 p.406 참조)

IV. 春闘賃金決定 및 波及메카니즘

임금교섭에 있어서 春闘方式이란 노동조합의 교섭전략으로 일정의 시기에 전산업규모에서 투쟁을 집중시켜, 임금인상의 사회적 相場¹⁾을 형성하고 이것을 미조직노동자를 포함한 전노동자에게 확대확과급시켜 나가는 임금결정 및 과급메카니즘을 말한다. 이러한 春闘의 임금결정 및 波及메카니즘은 중소기업 및 미조직분야까지 포함한 전일본경제의 임금결정에 큰 영향을 미쳤다.

일본의 노사관계구조에 있어서 기업수준의 노사관계가 기초로 되어 있기는 하나 구체적인 임금결정은 기업내교섭으로만 독립적으로 결정되는 것은 아니다. 전국적 相場의 구조와 산업수준에서의 相場, 그리고 중소기업에서는 地域相場 등의 영향하에서 기업내교섭이 이뤄지는 것이다. 특히 春闘의 임금결정과정은 이러한 체계가 제도적으로 정착된 것이라 할 수 있다. 그러나 春闘方式에 의한 임금과급은, 크게 보면 산업간 임금과급과 기업간 임금과급의 협동작용으로 볼 수 있다. 여기에서는 業種과 企業의 規模가 중요한 역할을 한다.

1. 賃金決定의 基準²⁾

임금결정의 기준이란 단체교섭석상에서 임금결정의 논거로 제시하기 위하여 모아서 정리하여 놓은 것을 말하나, 여기서는 賃金決定 當事者(경영자, 노조지도자, 일반조합원=종업원 및 임금분쟁의 앞선확조정확중재임무를 담당하는 자)가 임금결정시 준거로서 생각하는 틀(frame of reference)³⁾이라 할 수 있다. 이러한 임금결정기준으로는 論者에 따라 여러 가지가 지적되나 대체적으로 종합하여 보면 比較賃金=相場(일반시세), 生計費=物價, 支拂能力(=利潤), 生産性, 經濟環境 및 勞動市場의 需給事情 등을 들 수 있다.

여기서 비교임금이 가장 많이 사용되는 임금결정기준이긴 하지만 교섭단위가 임금결정기구 속에서 차지하는 위치나 산업, 기업규모, 임금교섭당사자의 성격, 경제상황 등에 따라 강조되는 요인은 차이가 있게 마련이다. 예를 들면 相場設定者나 大企業의 임금결정기준으로는 경제정세를 반영하는 요소와 생산성 측면이 중요시되어 왔다. 즉 相場設定의 위치에 있기 때문에 타산업과의 임금비교는 명시적으로 나타나지 않는다. 다만 과거 임금과의 비교는 相場設定者의 경우도 노사 모두에게 인식되어 왔다. 생계비 측면은 대체로 노조에 의하여 강조되어 왔다. 그들은 물가상승을 임금인상에 충분히 반영시키려고 한다. 기업의 업적(지불능력, 이윤등)은 대체로 호황기에는 노조측에 의해 강조되고 불황기에는 회사측에 의해 강조된다. 그리고 노동시장의 수급사정은 相場設定者나 大기업의 임금결정기준으로는 큰 역할을 하지 못하며 중소기업에서 그 영향력이 큰 것으로 나타난다. 그런데 공식교섭의 장에서의 노사간의 임금결정기준의 차이는

교섭진행과정에서 어렵지 않게 좁혀지는 것이 春闘交渉이 갖는 특징이다. 그것은 春闘交渉이 기본적으로는 기업단위교섭이기 때문에 교섭초기에는 노합사 각각의

경제환경요인(물가합생계비, 지불능력 등)이 강조되다가 진행과정에서는 그보다 오히려 교섭력이나 노사관계의 제측면이 실질적인 영향을 미치기 때문으로 보여진다.

그러나 70년대에 들어서면서부터는 기업의 지불능력(=실적)이 최대의 임금결정기준으로 부각되었으며, 경기동향을 나타내는 경제성장률도 최근에 와서 상대적으로 높은 비중을 차지하고

있다. 그런데 春闘賃金決定의 기본적인 구조는 임금의 패턴交渉(pattern bargaining)이기 때문에 임금의 비교는 여전히 중요한 의미를 갖는다.

로스(A.M.Ross)는 단체교섭하의 임금결정에 있어 공평한 비교(equitable comparison)의 중요성을 강조하면서 이러한 임금의 비교력은 체제 전반에 균등하게 작용하는 것이 아니라 한정된 범위에만 작용하는데, 이때 비교의 범위를 결정함에 있어 중요한 것은 ① 노동시장의 경쟁 ② 생산물시장의 경쟁 ③ 노동조합 내부의 교섭력 집중 정도 ④ 소유주가 동일한 사업장 ⑤ 정부의 간섭 ⑥ 노동조합 지도부의 대립이라고 있다.⁴⁾

이제 이러한 임금결정기준이 각 교섭단위의 수준에서 어떻게 작용하는가를 구체적으로 살펴보기로 하자.

가. 相場設定者(pattern setter)의 賃金決定基準

春闘相場の 設定部門은 대표적 기업에 있어 勞使라 할 수 있는데, 전통적으로 鐵鋼 및 私鐵이 相場の 準據對象으로 오랫동안 그 역할을 해왔고, 1975년 이후에는 金屬系 4單産으로 전환되었다. 이러한 春闘相場을 준거로 하여 작업종의 대규모 기업의 임금교섭이 이루어지면 그 결과는 동일산업의 중첩소 규모로 파급이 된다. 물론 이러한 파급력은 중첩소 규모로 내려올수록 약해지며 그에 따라 春闘相場の 임금인상 및 평준화 효과도 약해진다. 오히려 중첩소 영세기업에서는 春闘相場の 영향력보다는 지역노동시장으로부터 수급압력이 더 큰 영향력으로 작용하기도 한다. 그리고 이러한 산업내 파급뿐만 아니라 相場設定部門으로부터 다른 산업으로의 산업간의 파급이 이루어지며, 그것도 앞에서와 동일한 산업내 규모별 파급메카니즘을 통하여 파급이 이루어짐으로써 春闘相場은 전체 임금결정에 영향을 미치게 된다.

이제 相場設定者의 임금결정기준을 철강대기업의 사례를 중심으로 살펴보기로 하자.

철강대기업의 단체교섭기록(1967년),⁵⁾철강대기업 노사교섭당사자의 인터뷰조사(1967년)⁶⁾ 및 일반조합원에 대한 면접촬영문지 조사(1967년)⁷⁾등에 나타난 결과를 종합하여 본다면 相場設定者로서 철강대기업의 임금결정기준은 다음과 같은 특징을 갖고 있다.

첫째, 타산업과의 임금비교가 명시적으로 나타나지 않는데 이것은 중핵교섭(Key bargaining)의 특징을 나타내는 것이다. 그러나 임금비교가 전혀 없는 것은 아니었는데 과거 임금과의 비교는 노합사 모두가 인식하고 있다. 또한 회사측에서는 철강임금이 상대적으로 고수준이라고 하고 조합측에서는 유럽수준의 임금을 요구하는 것도 임금의 비교기준이 작용함을 보여주는 것이라 하겠다.

둘째는 조합은 物價上昇을 중시하며, 기업의 경영성과는 호황기에는 조합측에 의해, 불황기에는 회사측에 의해 강조되고 있다는 것이다. 또한 공식교섭의 장에서는 노사의 임금결정기준의 차이가 존재했으나 개별 인터뷰조사에 의하면 노사 쌍방의 임금결정기준에서의 차이는 별로 크게 나타나지 않고 있었다.

셋째는 교섭진행과정에서 임금결정기준은 변화한다는 것이다. 교섭초기에는 경제환경조건이, 교섭이 어느 정도 진행되어 이견이 좁혀진 시기에는 교섭력 요인과 노사관계 배려의 측면이 중시되고 있다.

넷째는 노동조합 지도부의 임금결정기준과 일반조합원의 기준은 반드시 합치하지 않는다는 것인데 기업과 노동조합은 조합원의 의식에 영향을 미치기도 하고 또한 영향을 받기도 한다.

나. 大企業 勞使의 賃金決定基準

1966년에 임금인상에 관하여 대기업(중업원 규모 1,000명 이상)의 노사를 대상으로 한 질문지조사⁸⁾에 의하면 대기업의 임금결정기준에 있어 몇 가지 특징이 보여진다. 이 조사는 선택항목을 13개 제시하고 그 중에 3개를 선택하도록 한 것이었다.⁹⁾

첫째의 특징으로는 노사 모두에 있어 世間相場과 物價上昇 두 요인이 중시되고 있으며 회사의 경영상태와 초임급 상승이 그 다음으로 중요한 것으로 지적되고 있다. 이와 같이 노사의 임금결정기준이 접근되고 있는 이유는 기업별 조합에서의 기업별 교섭이어서 노사의 교섭경험이 축적되었기 때문이라는 것이다. 단체교섭은 노사간의 대립해결의 메카니즘인데 임금교섭경험이 축적됨으로써 당초 차이가 있던 임금결정기준도 수정되면서 접근되기 쉽다. 따라서 교섭석상에서 표명된 논거는 다르더라도 사후적으로 본 임금결정기준은 상당히 유사하게 나타난다.

둘째, 노동시장 수급관계를 반영하는 요인으로서 초임급 상승과 노동력 확보의 필요성을 들 수가 있는데, 노동력 확보의 필요성은 대기업 노사의 임금결정기준으로서 중시되지 않는다는

것이다. 이와 같이 전체적으로 보면 대기업 부문의 임금결정에서는 노동시장요인보다는 단체교섭요인 또는 제도적 요인이 우위를 점하고 있는 것으로 나타났다.

다. 中小企業 勞使의 賃金決定基準

대기업과 동일한 질문지 조사¹⁰⁾를 1969년에 중소기업의 노사를 상대로 실시하였는데 그 전체적인 특징은 다음과 같다.

첫째, 중소기업에 있어서도 世間相場과 物價上昇은 노사 모두가 중시하는 요인이긴 하나 대기업만큼 비중이 크지는 않았다. 그것은 중소기업에서는 노동시장요인이 상대적으로 더 중시되기 때문으로 보여진다. 즉, 초임급 상승과 노동력 확보의 필요성이 강조되고 있는데, 특히 후자는 대기업에서는 거의 나타나지 않았던 특이한 기준이었다.

둘째는 대기업에 비하여 회사의 경영상태가 주요한 임금결정기준이 아니라는 것이다.

그러나 기업규모를 고려하지 않고 임금결정기준의 차이를 노조 유무별로 살펴본 결과 노조가 있는 기업에서는 世間相場을, 노조가 없는 기업에서는 勞動市場要因을 상대적으로 중시하는 것으로 나타났다. 그런데 노조의 유무는 기업규모와 관련이 있는 것인데, 기업규모가 클수록 世間相場의 중요성이 커지고, 노동조합이 있는 기업이 世間相場을 보다 중시하는 것으로 나타난 것은 규모가 클수록 노동조합이 많이 조직되어 있기 때문으로 보여진다. 그리고 노동시장요인의 비중은 종업원수가 300인이상으로 되면 저하하지만 300인미만에서는 규모에 따른 차이는 보이지 않는 대체로 비중이 높았다.

라. 時期別 賃金決定基準의 變化

日本 勞働者에서는 1969년부터 「賃金引上 등에 관한 實態」 조사를 매년 실시하고 있는데 이 자료를 참고로 앞의 결과와 비교하여 보면 다음과 같은 특징이 보인다. 1970~75년간에는 가장 중시하는 요소로 기업의 경영성과와 世間相場을 꼽는 기업이 30~40%선으로 비슷하게 나타났으며 그 다음으로는 노동력의 확보(15% 전후), 물가상승(10% 전후), 노사관계의 안정, 그리고 기타 순이었다. 그러나 1975년 이후부터는 企業業績을 중시하는 비중이 50~70%로 압도적으로 높은 비중을 차지하였으며 世間相場은 20~25%선으로, 그 나머지 항목은 10% 이하로 비중이 낮아지고 있다.

앞의 60년대 후반 조사와 종합적으로 비교하여 보면 企業業績의 비중이 높아지고 물가상승의 비중이 낮게 나타난다. 그러나 이것은 그 시점간의 차이에서 비롯된 측면이 있긴 하지만 조사방법 및 집계방법의 차이에서 비롯된 측면도 강하다.¹¹⁾ 그리고 70년대 이후의 조사결과에서 발견되는 또 하나의 특징은 호황기에는 世間相場의 비중이 높아지고 기업의 업적이 상대적으로 낮아지며 불황기에는 기업의 업적이 중시된다는 것이다. 그것은 호황기에는 지불능력이 커져 기업내적 制約이 적어 相場을 따를 수 있는 여력이 많아지기 때문으로 보이며 이에 따라 임금인상액의 분산도 작게 나타난다. 반면에 불황기에는 世間相場을 고려하기에 앞의 기업의 지불능력상의 제약이 강조되기 때문으로 보이며, 그 결과 임금인상액의 분산은 커진다. 그러나 전반적으로 보면 임금결정기준의 비중은 시기와 관계없이 다음과 같은 특징을 보인다고 할 수 있겠다.

첫째, 대기업에서는 기업의 경영성과, 世間相場, 노사관계의 안정 등 非市場的 要因이

임금결정기준으로서 중시되고 있음에 비해, 中小企業에서는 노동력의

확보(노동시장요인)와 물가상승이라는 기준이 상대적으로 중시된다.

둘째, 노조가 있는 기업에서는 企業의 業績, 世間相場, 勞使關係의 安定이 보다 강조된 반면 노조가 없는 기업에서는 노동력의 확보(노동시장요인)와 物價上昇이 보다 중시되는데, 이것은 기업규모와 상관관계가 있기 때문으로 보인다. 그런데 물가상승이라는 기준이 중소규모기업이나 노조가 없는 기업에서 보다 중시되고 있는 이유는 대기업에서도 노조나 회사측 모두가 강조하긴 하나 다른 기준이 상대적으로 우선 고려되기 때문이며, 조합이 없는 중소기업에서는 士氣 및 노동능률의 저하, 퇴직방지, 채용확보를 위하여 보다 더 우선적으로 물가상승을 고려하기 때문으로 해석될 수 있다. 이러한 사실은 일반적으로 기업규모가 크고 노동조합이 있는 기업에서 물가상승을 더 중시한다는 가설이 반드시 지지될 수 없다는 사실을 보여주는 것이기도 하다.

셋째, 노사간의 임금결정기준의 차이가 교섭석상에서 나타나더라도 결과적으로 보면 그러한 차이는 쉽게 좁혀졌으며 70년대 이후로 오면서부터는 기업과 노조의 임금결정기준의 차이가 거의 보이지 않았다는 것이다.

<표 3>賃金決定基準(第1順位)

(단위 : %)

	企業業績	世間相場	勞動力 確保定着	物價上昇	勞使關係 安定	其 他
1970	41.2	32.5	15.6	6.3	3.8	0.4
71	43.0	25.2	16.5	10.5	3.7	0.9
72	40.1	29.1	11.2	11.0	7.6	1.0
73	30.4	34.8	18.2	12.9	3.2	0.5
74	26.6	37.5	8.6	24.0	2.7	0.6
75	52.9	23.2	4.3	14.6	3.6	1.4
76	54.3	25.8	4.3	8.0	5.8	1.7
77	60.2	21.1	2.6	10.9	4.9	0.3
78	67.2	18.9	2.3	6.5	4.8	0.3
79	64.9	18.2	4.2	7.1	5.0	0.6
80	57.3	22.2	5.2	8.8	4.9	1.5
81	57.0	24.3	3.2	9.3	4.8	1.4
82	62.9	23.3	1.7	5.8	4.8	1.4
83	61.3	24.7	3.6	4.2	5.1	1.0
84	65.8	23.0	2.0	2.7	4.5	2.0
85	63.7	25.7	3.0	2.1	4.1	1.3
86	69.7	19.6	3.4	1.3	5.2	0.8
87	71.6	18.4	2.6	1.4	4.8	1.1
88	65.1	26.0	4.3	0.8	2.8	1.0

자료 : 勞働大臣 官房政策調査部, 「賃金引上げ等に関する調査報告」, 1989.

주석1) 相場の 의미는 시세, 시가 등을 뜻하나 여기서 의미하는 바는 임금교섭에 있어서의 패턴이나 準據의 뜻을 지닌다고 하겠으며, 흔히 「世間相場」이라고 쓰인다.

주석2) 본장의 1, 3절은 高梨昌 教授 등에 의해 정리된 春闘研究會報告書, 『春闘の歴史的總括と展望』; 石田英夫, 『日本の勞使關係と賃金決定』; 島田晴雄, 『勞働經濟學』; 森五郎, 『日本の勞使關係システム』; 佐野陽子, 『賃金決定の計量分析』; Taishiro, Shirai, Contemporary Industrial Relations In Japan; 桑原靖夫, 『先進諸國の勞使關係』; 白井外, 『勞働組合讀本』 등의 내용을 요약한 것이며, 필요한 부분에는 최근자료와 정보를 첨가궤 분석하였다.

주석3) 石田英夫, 『日本の勞使關係と賃金決定』, 東洋經濟新報社, 1976, p.183.

주석4) Arthur M.Ross, Trade Union Wage Policy, University of California, 1948, p.6.(石田英夫, 앞의 책, p.218)

주석5) 八幡製鐵勞組, 「團交連報」(石田英夫, 위의 책, p.185에서 재인용)

주석6) 佐野陽子 小池和男 石田英夫 編著, 『賃金交渉の行動科學-賃金波及のしくみ』, 東洋經濟新報社, 1969, 제7장.

주석7) 石田英夫, 「賃金決定と一般組合員」, 『日本勞動協會雜誌』, No.115(1968.10)

주석8) 佐野陽子 外, 『賃金交渉の行動科學』, 제6장 참조.

주석9) 선택항목 가운데 응답비중이 높았던 것은 世間相場, 물가상승, 회사의 경영상태, 조합원의 임금인상의욕, 초임급상승, 전반적인 경기상황, 노동력 확보의 필요성 등 이었다.

주석10) 佐野陽子 石田英夫 井上詔三, 『中小企業の賃金決定』, 東洋經濟新報社, 1971, 제3장 참조.

주석11) 60년대 후반 조사에는 조사 전년도와 비교한 변화액에 주목하여 질문하였기 때문에 物價나 相場 등 변화 정도를 분명히 파악하기 쉬운 요인이 통상적인 조사에서 보다 비중이 높아지기 쉽다. 그리고 이 조사에서는 순위없이 3개를 선택하도록 하여 等價合計하여 순위를 평가한 것이나, 70년대 이후의 조사에서는 순위를 붙여 선택하도록 하고 그 가중치는 주지 않고 단순합계하여 평가한 것이다.

2. 賃金決定의 行動分析1)

가. 勤勞者の 賃金比較行動

1) 準據集團의 理論

개인이 자기평가를 위하여 비교하는 집단, 태도변화에 영향을 미치는 집단 또는 ‘相對的 剝奪’의 원인이 되는 비교집단 등을 총괄하여 일반적으로 準據集團(reference group)이라 한다. 준거집단은 반드시 所屬集團(belonging group)과 동일하지는 않다. 사람들은 자신이 속한 소속집단으로부터 영향을 받지 않고 타집단으로부터 영향을 받을 수 있기 때문이다. 준거집단 판단기준으로 사용될 때의 比較準據集團(comparative reference group)과 개인의 가치기준으로 사용되는 規範準據集團(normative reference group)이 있다. 이러한 두 가지 기능은 동시에 작용하기도 하고 독립적으로 작용할 수도 있다. 어떠한 준거집단이 선택되는가에 대하여는 「類似性の原理」로 설명하는 경우가 많다. 머튼(Merton)과 로시(Rossi)는 비교준거집단의 선택에 관하여 다음과 같은 가설을 설정하고 있다. 즉 개인의 속성과 준거집단의 속성간에 어떠한 類似性を 발견하게 되면 기타의 유사점 및 차이가 평가를 형성하는 기초가 되며 유사성이 없으면 준거집단이 될 수 없다는 것이다.²⁾

2) 勤勞者の 賃金比較

賃金評價의 주요한 基準은 임금에 의한 생활의 충족도, 지급되는 임금수준과 일의 내용의 합치 여부, 그리고 타인과의 임금비교를 들 수 있다. 임금평가의 객관적 기준으로서 생활 및 일의 내용만으로는 불충분하기 때문에 비교기준으로 임금비교가 사용되는 것이며, 임금수준이 전반적으로 상승함에 따라 비교기준의 중요성은 더욱 증가하고 있다.

가) 林業勤勞者の 賃金比較 ; 단순육체노동 종사자의 예

國有林 및 民有林에 종사하는 266명을 대상으로 한 賃金比較 準據集團調査(1962)³⁾에 의하면 임업노동자의 60% 이상이 타업종임금과 비교하여 임금이 낮다고 느끼고 있으며, 이러한 ‘相對的 不滿’은 근로자의 연령이나 임금의 높고 낮음에 관계없이 나타났다. 그리고 이들의 임금비교의 준거집단으로서는 임업(50%), 건설업(22%)이 큰 비중을 차지하고 있고 그 밖에 농업, 생산직, 사무직, 공무원 등의 순이었다. 즉, 준거집단으로는 임업노동과 대체가능한 단순육체노동이 전체의 82%를 점하고 있다. 또 다른 특징으로는 젊은층의 준거집단은 외부지향적이다(外向性)라는 가정은 성립하지 않았는데 연령에 관계없이 임업노동자의 준거집단은 폐쇄적인 것으로 나타났다. 그리고 임금불만이 큰 사람일수록 임업 이외의 준거집단(外向的)을 갖는 경향이 있었다.

나) 私鐵勤勞者의 賃金比較 ; 하급서비스직 종사자의 예

대도시 私鐵勤勞者에 대한 조사에서는, 버스궤전차의 운전사와 차장 및 그의 다수의 직종이 표본에 포함되어 있는데, 그들의 90%가 자신들의 임금이 낮다고 느끼고 있었다. 準據集團으로는 버스운전사는 대다수가 동일직급을 준거집단으로 하고 있었으며 기타 직종(전차운전수, 버스안내양등)은 개방적인 준거집단을 갖고 있었는데, 예를 들면 버스안내양의 경우 사무원 및 생산직을 준거집단으로 들었다. 학력별로 보면 고졸자는 사무원, 중졸자는 생산직을 준거집단으로 하는 경향이 강했으며, 비교상대와의 관계를 보면 친구, 지인, 동급생, 가족 등 직접적으로 접촉있는 사람이 대다수였다. 기업 및 노조지도자의 임금결정 준거집단은 전국 대기업의 私鐵勞使로 나타났는데 이것은 근로자의 준거집단과는 완전히 다른 것이다. 私鐵勤勞者의 임금불만이 임업노동자보다 확실히 높은 것은 前者의 準據集團이 임업노동자에 비하여 高賃金集團이기 때문이라고 보여진다.

다) 石油精製工場 勤勞者의 賃金比較

캐나다의 석유정제공장 종사자 약 500명에 대하여 임금비교 준거집단의 선택과 만족 및 불만족에 영향을 미치는 제요인에 대하여 면접 조사한 결과는 다음과 같이 요약될 수 있다.⁴⁾ 첫째, 본인과 비교하는 相對賃金의 高低에 관해서는 자신보다 고임금자와 비교하는 경우가 36%, 저임금자와 비교하는 자가 20%, 둘 모두와 비교하는 경우가 45%였다. 비교범위로서는 社內比較가 13%, 社外比較가 62%, 불명확한 경우가 25%였다. 또한 근친자와의 비교가 38% 그 이외와의 비교가 62%였다. 둘째, 사람들은 단순히 자신의 임금과 타인의 임금을 비교할 뿐만 아니라, 임금지급의 기초라고 생각되는 제요인, 즉 기능, 교육, 연령, 선임권, 가족등과 관련한 임금수준도 문제로 삼고 있었다는 점이다. 즉,

자신의 임금	을	임금과 관련된 제요인에 비추어 본 자신의 지위
상대의 임금		임금과 관련된 제요인에 비추어 본 상대의 지위

를 비교하는데 양자가 균형을 이루는 경우에는 일치(consonant)한 비교라 하여 자신이 만족하게 되며, 그렇지 않은 경우에는 불일치(dissonant)한 비교라 하며 (자신에게 불리한 경우에는) 불만이 일게 된다. 파첸(Patchen)은 그러한 이론 틀로 조사결과를 분석하여 다음과 같은 결론을 끌어내고 있다.

첫째, 본인보다 임금이 높은 자와 비교하면서 거기에 만족하는 것은 비교상대의 직업이 본인과 다르며 다른 사업장에서 일하고 있는 경우가 많았다. 임금이 높은 자와의 비교에서 만족하고 있는 자는 기능, 선임권, 일의 종류 등에 관해서 자신과 상대의 차이가 임금의 차이와 알맞다고(콘소넌트) 느끼고 있었다. 반면, 고임금자와 비교에서 불만인 자는 동일직업(특히 블루칼라), 동일사업장내에서 비교를 하는 경우가 많았다. 둘째, 공장내 저임금층 가운데, 임금비교에 특히 불만인 자는 ① 현재 자신이 낮은 지위에 있는 것은 자신의 책임이라고 인정하지 않고 ② 사내에서의 승진기회가 적은 경우가 많았다. 셋째로, 社內에서 승진기회가 많은 자는 자신보다 임금이 높은 자와의 비교가 적었으며, 고임금자와 비교하는 경우에도 다른 직업적 지위에 있는 자와의 비교가 많기 때문에 전반적으로 불만이 적었다. 현재의 격차를 정당화할 수 있는 승진기회가 있어서, 선임권, 연령, 경험 등의 차이를 들어 콘소넌트한 비교를 하여 불만이 적었다는 것으로 해석된다. 넷번째, 社外로 이동하는 기회가 많은 자는 자신보다 임금이 높은 자와의 비교가 많아 불만이 강했다.

라) 鐵鋼勤勞者의 賃金比較

1967년에 八幡製鐵勤勞組合 및 廣畑製鐵勤勞組合의 조합원 약 2,500명을 대상으로 하는 의식조사⁵⁾에서는 임금의 비교준거집단의 내용을 질문하였는데 그 결과는 다음과 같다. 첫째, 자신보다 임금이 높은 자와 비교하는 경우가 70%, 비슷한 자와 비교하는 경우가 20%, 자신보다 낮은 자와 비교하는 자가 10% 정도였다. 전체의 90%는 자신과 동등하거나 그 이상의 임금을 받은 자를 준거집단으로 하고 있다는 것이다. 높은 자와의 비교기회는 저임금자일수록 많을 것이기에 이러한 上向比較의 비율은 연령 증가에 따라 감소하게 될 것이다. 그렇지만 八幡勞組에서는 상향비교의 비율은 분명한 연령별 경향을 보이지 않았으며, 廣畑勞組에서는 25~29세층에서 상향비교가 가장 높게 나타나 山形을 보였다. 일반적으로 高賃金者와의 比較는 불만을 불러일으킨다고 생각되는데, 상향비교가 반드시 불만을

불러일으키는 것은 아니다. 즉, 임금에 관련된 제요인과의 대응관계에서 적정하다고 보여지면 불만이 없는 상황비교도 있을 수 있으며 그 반대도 성립할 것이다. 사실 상황비교의 비율은 임금에 불만을 갖는 자의 비율보다도 10% 정도 높았다. 직종별로 보면 임금에 대한 불만은 화이트칼라에서 상당히 낮았음에 비해 상황비교의 비율은 60~70%를 점해 블루칼라와 큰 차이가 없었다. 즉, 화이트칼라는 상황비교를 하여도 불만이 적다는 것을 말한다.

둘째로 임금을 비교하는 상대와의 친밀도를 보면 빈번한 접촉이 있는 對面集團을 임금의 준거집단으로 하는 자가 전체의 40%를 넘었고, 많은 적은 직접적 상호작용이 있는 자와 임금을 비교하는 비율은 80% 이상으로 압도적 다수를 점하고 있다. 자신의 임금을 평가하는 일차적인 근거는 직접적인 상호작용이 있는, 비교적 좁은 범위의 집단임을 보여주는 것이다.

다음에 鐵鋼勞動者의 賃金比較의 範圍를 보자. 전체의 40%는 社內에 임금비교의 대상을 갖고 있었다(八幡 45%, 廣畑 36%). 그 다음으로 同業他社가 10% 전후, 他産業이 30%가 조금 안되어 양자를 합치면 40% 조금 못미친다(八幡 35%, 廣畑 39%). 그리고 직장외의 제1차 集團(가족, 친척, 친구, 가까운 사람)이 20%이었다. 사내비교 가운데에서는 반수 이상이 직장내에 비교대상을 갖고 있었으며, 직장내 비교 가운데 동료와의 비교가 선택후배보다 더욱 중요하였으며 직장외에서는 친구가 가장 중요하였다. 연령별로 보면 25~29세층에서 직장내 비교 및 기업내 비교의 비율이 가장 낮았고 연령이 증가하면서 이 비율이 상승하는 경향이 분명히 나타난다. 동시에 연령증가에 따라 사내비교 가운데 직장비교가 점하는 비율도 현저히 높아진다. 24세이하에서는 이 비율은 3분의 1 정도였지만, 40세이상에서는 60~70%로 상승한다. 그 반면에 ‘他産業’ 및 ‘親友’를 준거집단으로 하는 자의 비율은 25~29세에서 가장 높으며, 연령과 함께 그 비율은 저하하고 있다.

25~29세층의 준거집단은 外向的이며 가장 開放的이다. 연령이 증가함에 따라 준거집단은 기업내에서 다시 직장내로 좁혀져 간다. 40세이상층에서는 6할 가까이가 기업내에 준거집단을 가지며 그 60~70%는 직장내 비교를 하지만 25~29세층에서는 사내비교가 3할 정도이고, 직장내비교는 사내비교 중 40~50%에 그치고 있다. 25~29세층은 임금에 관해서 불만이 가장 많은 층인데, 연령증가와 함께 불만의 정도는 저하하고 있다. 즉 賃金不滿과 賃金比較 範圍의 年齡別 패턴은 대응하고 있다고 볼 수 있다.

준거집단의 구성에 관해서는 八幡노조와 廣畑노조를 비교하면 八幡제철이 비교범위가 좁고, 廣畑쪽은 外向的이다. 이러한 양조합간의 차이는 北九州에 있는 八幡제철소와 關西에 있는 廣畑제철소가 점하는 지위와 노동시장 개방성의 차이, 회사의 노무정책과 조합의 활동수준 차이 등에서 기인하는 것으로 볼 수 있다. 일반적으로 기업내 노동시장의 개방성이 높으면 임금에 관한 준거집단은 넓어진다.

또한 회사는 근로자의 준거집단이 기업내에 한정되는 것이 바람직하다고 생각하여 그러한 방향으로 유도하고 있다. 즉 임금비교 범위가 기업내취직장내의 근로자 상호간으로 한정되도록 하는 것이다. 이에 대해, 조합은 조합원의 준거집단이 기업내에 머무르지 않고 타사취타산업 및 외국으로 범위를 넓히도록 노력한다.

鐵鋼勞動者의 賃金比較 혹은 準據集團의 特徵을 요약하면 다음과 같다.

- ① 자신보다 高賃金者를 준거집단으로 하는 자가 70%, 동수준의 준거집단을 갖는 자가 20%, 자신보다 低賃金 準據集團을 갖는 자는 10% 미만이다.
- ② 賃金比較相對와의 관계를 보면, ‘친분을 갖고 있다’가 40%대이고, ‘가끔씩 얼굴을 본다’가 40%, ‘만나지는 않지만 말은 듣는다’가 10%, ‘거의 만나지 않는다’가 5%이다.
- ③ 社內에 準據集團을 갖는 자가 40%이고, 그 과반수는 同一職場內에 비교상대가 있으며, 職場內에서는 동료가 압도적으로 중요한 준거대상으로 된다.
- ④ 社外에 準據集團을 갖는 자는 60%인데, 同業他社인 자는 10%, 他産業인 자가 30%, 친구는 10%로 나타난다.
- ⑤ 年齡別로 보면, 20대 후반층에서 임금불만이 가장 강하여, 賃金 準據集團의 선택에 관해서도 이 연령층에서 특징이 보여진다. 즉, 자신보다 高賃金者와의 비교가 많고, 사내비교가 적으며 社外比較(타산업노동자, 친구 등)가 많다. 30세이상에서는 연령이 높아질수록 社內比較 및 同一職場內 比較가 많아진다.
- ⑥ 八幡과 廣畑을 비교하면, 勞動市場에서의 地位, 企業의 勞務管理性格, 組合의 活動水準 등의 차이에 의하여, 前者가 보다 閉鎖的, 後者가 보다 開放的인 準據集團을 갖는다.

마) 化學勞動者의 賃金比較

화학산업 근로자 약 5,000명을 대상으로 한 조사(1974년)⁶⁾에서 賃金比較의 대상을 살펴보면 <표 4>와 같다. 화학노동자의 賃金比較는 職場內 比較가 19%, 同業他社比較가 28%, 他産業比較가 45%였다. 남녀를 비교하면 여자는 직장내 비

<표 4> 화학노동자의 賃金比較 상대

(단위 : %)

	남	여	계
직장내 동년배	14	5	12
" 선 배	2	1	2
" 후 배	5	6	5
동업타사 사람	29	24	28
타산업 사람	43	56	45
기 타	8	9	8
	100	100	100
	(4,042)	(745)	(4,860)

주 : ()내는 표본근로자수.

자료 : 「1974年 化學産業 勞動者意識」, 日本化學勞協, 1975.

교가 적고, 타산업 비교가 많으며, 직장내 비교에서는 후배와의 비교가 많다는 것이 눈에 띈다. 이 조사결과에 의하면 賃金比較 상대는 직접 접촉이 있는 사람과의 비교가 다수를 점하고 있다. 이러한 점에서 타산업 비교가 많긴 하지만(이 조사의 선택항목에는 없지만) 학교친구나 이웃사람 등 第1次集團이 많다고 추정된다.

철강노동자의 조사와 질문은 같아도 선택항목이 다르고 또한 조사시점도 7년후여서 직접적인 비교는 곤란하지만 鐵鋼과 化學의 男子를 비교하여 보자. 職場內 比較는 20%로 비교적 낮게 나타나지만 同年輩比較가 중요하다는 것은 공통적이다. 그러나 鐵鋼의 경우에는 동일기업내의 ‘他職場’과 ‘他事業體’ 사람이라는 선택항목이 있어 그것이 4분의 1 정도를 점하고 있다. 化學의 경우에는 그러한 선택항목은 없기 때문에 기업내 비교가 전부 ‘職場’에 포함된다고 해도 화학노동자의 기업내 비교의 비중은 철강노동자보다는 확실히 낮게 나타난다. 타산업 비교는 화학쪽이 철강보다 10% 정도 높지만 철강에는 친구참주위사람, 가족과의 비교가 20% 가까이 된다. 化學의 ‘他産業+其他’와 鐵鋼의 ‘他産業+第1次集團+其他’를 비교하면 거의 똑같이 50% 조금 넘는다. 물론 이것도 선택항목의 차이가 있기 때문에 확실한 것이라고는 할 수 없다.

賃金比較의 범위를 年齡別로 보면 화학노동자의 賃金準據集團도 연령이 높아질수록 직장내 비교참기업내 비교가 많아지며, 50세이상에서는 50%가 기업내 비교를 하고 있다. 外部指向性이 가장 높은 자는 20~24세층으로 80%가 他社참他産業比較를 하고 있다. 철강노동자 경우는 20대 후반이 外部指向性이 가장 강하다는 것과 비교하면 조금 차이가 있지만, 연령과 함께 賃金準據集團이 기업내참직장내로 ‘內部化’되어 간다는 경향은 동일하다.

철강노동자와 화학노동자는 ‘定着的勞動力’의 典型으로서 勞動市場의 ‘內部化’가 가장 진전된 산업으로 볼 수 있다. 그러나 1차적인 準據集團을 사내에 갖는 비율은 철강노동자가 40% 조금 안 되고, 화학노동자는 20%가 조금 넘는데, 賃金準據集團의 ‘閉鎖性’이 예상만큼 높다고는 할 수 없다.

지금까지의 勤勞者의 賃金比較 또는 賃金決定의 準據集團에 관한 諸 調査는 조사목적, 시기, 지역 등 다양하지만 전체적으로 보면 다음과 같은 사실을 입증한다.

- ① 勤勞者の 準據集團의 선택은 직접적이고 개인적인 접촉이 있는 범위에서 이루어지는 경향이 많다.
- ② 賃金比較의 방향은 上向比較 즉, 고임금자와의 비교가 압도적으로 많다.
- ③ 고임금자와의 비교는 不滿을 불러일으키기 쉬우나, 그러나 賃金決定要因의 격차와 균형을 이루는(콘소넌트한) 상향비교라 불만은 일어나지 않는다.
- ④ 勤勞者の 準據集團의 開放程度는 지역, 산업, 기업규모, 노동자의 연령, 학력, 성별, 직종, 조합 유무 등 여러 가지 요인에 의해 좌우된다. 농촌보다 대도시, 八幡보다 廣畑, 철강업보다 화학산업, 대기업보다 중소기업, 중고연령층보다 청년층, 저학력보다 고학력자, 남자보다 여자, 블루칼라보다 화이트칼라쪽이 임금의 準據集團이 보다 개방적인 경향을 갖는다.
- ⑤ 賃金準據集團은 20대에서 가장 開放的이며 연령과 함께 閉鎖的으로 되어간다. 이것은 잠재적인 이동가능성 및 임금에 대한 만족도와 관련이 있다.
- ⑥ 전형적인 定着的 勞動力(철강참화학)의 賃金準據集團이라 하여도 절반 이상이 기업외로 개방되어 있었다.
- ⑦ 보다 개방적인 準據集團을 갖는 자는, 임금에 불만을 갖고 있는 경우가 많았는데, 그것은 디소넌트한 비교를 할 기회가 많기 때문이다.
- ⑧ 자신의 임금수준에 관한 準據集團과 임금인상에 관한 準據集團은 반드시 일치하는 것은 아니며, 오히려 별개의 것이라 할 수 있다.
- ⑨ 賃金決定機關(기업노동담당자, 조합지도부)의 준거집단과 근로자의 준거집단도 반드시 일치하지는 않는다. 그러나 양자가 너무 떨어져 있으면 효과적인 의사결정을 하기가 어려워진다.
- ⑩ 準據集團의 선택은 반드시 자연발생적인 것이라고만은 할 수 없으며, 기업과 조합은 근로자의 준거집단선택을 어느 정도 조작할 수 있다.

나. 企業과 勞動組合의 賃金決定行態

앞에서는 個別勤勞者の 賃金比較행태에 대하여 살펴보았다. 그러나 勞使의 賃金決定機關, 즉 企業과 勞動組合의 賃金決定行態는 반드시 個別勤勞者の 임금비교행태와 일치하는 것은 아니며, 이들은 상호 영향을 미치기도 하고 영향을 받기도 한다.

1970년 전후의 「大企業調査」에 의하면 거의 전체 기업과 조합이 同一産業내에 賃金決定을 위한 準據集團을 가지며, 80% 이상의 노사는 동업외에도 준거집단을 갖고 있었다.

「中小企業調査」에서도 노조뿐만 아니라 조합이 있는 기업 거의 전부와 조합이 없는 기업의 80% 이상이 準據集團을 갖고 있다. 規模別로는 소규모이고, 조합 유무별로는 조합이 없는 기업일수록 準據集團을 갖는 기업의 비율이 낮아진다. 1971년의 東京都 조사에서는, 賃金決定의 準據集團을 갖는 기업의 비율은 1,000인 이상 규모에서 91%, 100~299인 규모에서 65%, 10~29인 규모에서 43%였으며, 또한 100~299인 규모중에서 조합이 있는 기업의 74%, 조합이 없는 기업의 58%가 準據集團을 갖고 있었다.

大企業 勞使는 95%가 準據集團을 갖고 있었는데 同業內的 準據集團을 “참고로 한다”라는 것이 노사 모두 30%, “상당히 고려에 둔다”는 것이 50%가 넘었으며 “타사와 동일액 또는 약간의 폭을 두어 결정한다”가 10%를 약간 넘었다. 이상 3개의 범주를 準據集團의

영향력(規範準據集團)의 강도 정도를 나타내는 것으로 보기보다는 “참고로 한다”만을 比較準據集團으로 보고, 나머지의 두 개는 약한 規範準據集團과 강한 規範準據集團을 갖는 것으로 해석함이 좋을 듯하다. 그렇다면 대기업 노사는 동업내에 比較準據集團을 갖는 경우가 30%, 약한 규범적 準據集團(비교준거집단을 겸할 수 있음)을 갖는 경우가 50% 이상, 강한 규범적 準據集團을 갖는 경우가 10% 이상으로 된다.

대기업의 同業外的 準據集團에 관해서 보면 比較準據集團뿐인 경우가 60% 이상을 점하고, 약한 規範準據集團을 갖는 경우가 조합이 20%, 회사는 10%를 넘으며 강한 규범적 準據集團을 갖는 경우는 1~2%로 작다. 즉, 同業外的 準據集團은 규범기능은 약하고, 비교기능에 한정된 경우가 많다.

中小企業調査에서는 동업 내외를 나누지는 않았지만 대기업에 비하여 중소기업 노사에 있어 準據集團의 영향은 더욱 약하다고 하겠다. 특히 조합이 없는 기업에서 그렇다.

한편 기업과 조합이 賃金引上時 타사참타조합에 準據하는 것을 보면 대기업의 경우는, 同業內에서는 무엇보다도 임금인상액이 중시되고 개인별 임금과 초임급 인상액은 그 다음으로 거의 비슷하게 중시되나, 임금인상률은 그다지 중시되지 않는다. 同業外的 準據集團에서 보면

임금인상액을 가장 중시하지만, 同業內만큼 압도적인 비중은 아니며, 임금인상률의 비중이 상대적으로 높다.

「勞働省調査」에 의한 준거의 포인트를 보자. 이 조사는 기업만을 대상으로 한 것인데 1위부터 3위까지 순위를 매기도록 하였다. 제1순위만 보면 平均引上額이 가장 중요하고 그 다음으로 平均賃金引上率이다. 평균인상액은 5,000인미만 규모의 전기업에서 가장 큰 비중을 차지하며 5,000인이상 기업에서는 평균임금인상률의 비중이 가장 높다.

1위부터 3위까지의 비율을 합계한 '順位計' 에서도 이러한 현상은 비슷하게 나타난다. 그러나 平均賃金引上額과 引上率 이외의 요소는 규모별로 큰 차이를 보이지 않으며 평균임금인상액의 대전년 증감률, 개별임금, 초임금 등의 순으로 나타난다(표5 참조).

다음에 기업의 準據集團의 範圍를 보자. 同一産業의 同格企業이 준거대상으로 가장 중시되고 있는데 그 다음으로는 1,000인이상 대규모 기업에서는 동일산업 상위기업이, 1,000인미만의 기업에서는 계열기업이 중시되고 있다.

同一産業(상위기업 및 동격기업)은 대규모일수록 비중이 높고 동일지역 기업

<표 5> 賃金引上決定의 참고사항(企業規模別)

(단위 : %)

	제 1 순 위				순 위 계			
	5,000	1,000	300	100	5,000	1,000	300	100
	인이상	-4,999	- 999	- 299	인이상	-4,999	- 999	- 299
學卒初賃給	0.5	1.1	6.0	8.9	21.4	21.5	30.9	31.3
모델賃金등	7.0	8.4	7.8	11.0	35.3	38.2	30.6	30.9
個別賃金								
平均賃金引上額	42.2	46.7	45.8	39.4	76.5	77.9	79.4	76.6
平均賃金引上率	3.7	3.4	9.4	14.1	28.9	40.1	48.0	58.4
対前年増減額								
平均賃金引上率	44.9	37.7	30.2	25.0	85.0	77.0	76.2	63.8
其 他	1.6	2.7	0.8	1.8	3.2	8.1	7.1	9.6

자료 : 勞働省, 「賃金引上げ等の實態に関する調査報告」, 1987.

및 계열기업은 소규모일수록 중요성을 갖는다. 타산업은 제1차적인 準據集團이 되는 경우는 적지만, 동일산업내의 準據集團과 동시에 고려되기에 타산업을 고려하는 경우는 대기업쪽이 많다고 할 수 있다.

中小企業 準據集團의 産業的畧地域的 範圍 및 準據集團과 製品市場競爭範圍와의 관련성에 대하여 좀더 자세히 보자.⁷⁾賃金決定의 準據集團이 同業內에 한정된 기업이 26.5%, 同業外에 한정하고 있는 경우가 5.0%, 동업 내외에 걸쳐 있는 경우가 68.6%로 대부분을 점하고 있다. 準據集團의 지역적 범위에 관해서는 통근권에 해당하는 '同一地域內'에 한정되어 있는 기업이 62.0%로 다수를 점하고 있고, 縣內의 同一地域外가 15.5%, 縣內와 縣外에 準據集團을 갖는 경우가 17.7%, 縣外에만은 4.9%였다. 기업규모가 클수록 準據集團의 지역적 범위는 넓어지며, 조합이 있는 기업의 準據集團이 보다 넓다.

製品市場競爭範圍와 賃金決定의 準據集團과의 관계에 관해서는 양자가 일치한다고 대답한 기업이 10%로 약간 밑이고, 별개라는 기업이 30%대를 조금 넘으며, 양자가 부분적으로 합치한다는 기업이 50% 조금 넘는다. 전체의 3분의 2가 부분적으로라도 제품시장의 경쟁상대를

賃金決定의 準據集團으로 하고 있는 것이다.

賃金決定 準據集團의 安定性은 과거 수년간 準據集團이 항상 동일했는가, 아닌가라는 질문결과로 알 수 있는데 同業內 準據集團은 반 이상이 안정적이며, 同業外에서는 반 이상이 안정되지 못한 것으로 나타났다. 規模別로는 대기업일수록 準據集團의 안정성이 증가한다. 그러나 동업외의 準據集團은 대기업에서도 안정적인 경우는 반수 이하였다.

準據對象의 회사명, 조합명을 조사표에 기입한 경우 準據集團이 명확하다고 할 수 있는데, 노사 모두 同業內에서는 90%, 同業外에서도 80%가 준거대상 의 이름을 기입하고 있다. 그리고 규모가 클수록 기입률이 높아진다.

이상에서 본 것처럼, 회사와 노동조합의 賃金決定에 관한 준거행태는 아주 비슷하다. 특히 準據集團의 有無와 그 機能, 準據의 포인트, 準據集團의 安定性 등에 관해서 볼 때, 노동조합이 있는 企業과 組合은 서로 비슷한 행동을 하고 있다. 회사(노동조합)에 대하여 임금인상시에 고려한 상대는 조합(회사)이 고려한 상대와 일치하는가라는 질문에 대하여, 회사의 86%, 조합의 75%가 일치한다고 대답하였다. 즉, A사가 B사를 준거대상으로 할 때 A조합은 B조합을 준거대상으로 한다는 것을 알 수 있다.

기업과 노동조합이 特定準據集團을 선택하는 것은 무엇 때문인가, 全國調査에서는 <표 7>에 나타난 것처럼 12개의 선택항목 중 3개 이내를 선택하도록 하여, 그 결과로부터 準據集團選擇의 根據를 살펴보았다. 12개의 요인은, 勞動市場, 企業特性, 組合組織 및 탁월성이라는 4개 범주로 나누었는데 노동시장, 企業特性, 組合組織은 준거하는 자와 준거되는 자간에 유사성 및 공통성이 있기 때문에 준거행동이 일어난다고 생각되며, 卓越性은 준거되는 쪽이 다른 쪽보다도 탁월한 특성 또는 지위를 갖고 있기 때문이라고 생각된다.

<표 6> 賃金引上決定에 있어 참고한 기업(世間相場을 중시한 企業)

(단위 : %)

	제 1 순 위				순 위 계			
	5,000 인 이상	1,000 -4,999	300 -999	100 - 299	5,000 인 이상	1,000 -4,999	300 - 999	100 - 299
同一産業上位企業	23.6	19.4	14.9	11.1	58.0	71.9	57.7	41.3
同一産業同格企業	58.0	65.8	48.9	43.2	38.5	93.4	85.1	81.8
他産業	12.1	6.6	7.8	6.0	64.4	38.4	33.6	27.6
同一地域企業	1.7	2.7	5.9	18.4	8.0	26.2	38.6	58.0
系列企業	4.0	5.4	20.3	18.2	12.1	14.9	35.0	38.7
其他	0.6	-	2.2	3.0	4.0	8.2	8.2	11.0

자료 : 勞働省, 「賃金引上げ等の實態に関する調査報告」, 1987.

同業內의 準據集團選擇의 준거로는 노사 모두 기업특성의 관련을 가장 중시하고 있다(특히 동일규모, 경쟁관계, 수익성 등). 그 다음으로 組合組織의 관련이 중시되며, 勞動市場(특히 勞務構成, 同一地域), 卓越性(대표적인 회사참조합)순으로 이어진다. 同業外의 準據集團選擇의 根據로는, 卓越性(대표적산업, 대표적노사)이 첫째로 나타나며, 뒤이어 企業特性(동일규모, 자본계열)이 중시되고 있다. 準據集團選擇의 根據를 규모별로 보면, 동업 내외를 불문하고 노사 쌍방 모두 대규모에서는 탁월성이 중시되고, 소규모에서는 노동시장이 중시되고 있다.

이제 개개의 기업과 노동조합이 賃金決定에서 어떠한 他社참他組合을 準據對象으로 하는가를 圖表(Sociogram)를 통하여 정리해 보기로 하자. 여기에서는 1966년에 賃金決定에 관한 大企業調査에 의하여 産業別 準據集團 및 全産業的 準據集團의 구조를 분명히 해 본다.

<표 7> 준거의 이유

(단위 : %)

	회 사		노동조합	
	동업내	동업외	동업내	동업외
1. 노동시장				
a. 노무구성의 유사	17.4	4.2	18.9	3.5
b. 동일지역	11.2	11.8	7.8	8.3
c. 동일모집조건	2.7	0.5	1.2	0.2
계	31.3	15.5	27.9	12.0
2. 기업특성				
d. 수익성의 유사	24.3	2.4	23.5	4.0
e. 경쟁관계	34.2	2.2	25.0	1.3
f. 동일규모	36.3	8.9	31.6	10.0
g. 자본제일	4.5	4.9	5.8	5.3
계	99.2	19.4	85.9	20.6
3. 조합조직				
h. 동일산별조합	26.9	3.8	35.2	10.4
i. 산별이외의 동일조직	15.7	3.3	19.7	8.3
계	42.6	7.1	54.9	18.7
4. 탁월성				
j. 대표적 회사조직	17.0	11.2	13.4	11.4
k. 대표적 산업	2.5	11.9	8.5	13.4
l. 앞선·조정	2.7	0.5	1.3	1.3
계	22.2	23.6	23.2	26.1
(回答實數)	(395)	(60)	(458)	(54)

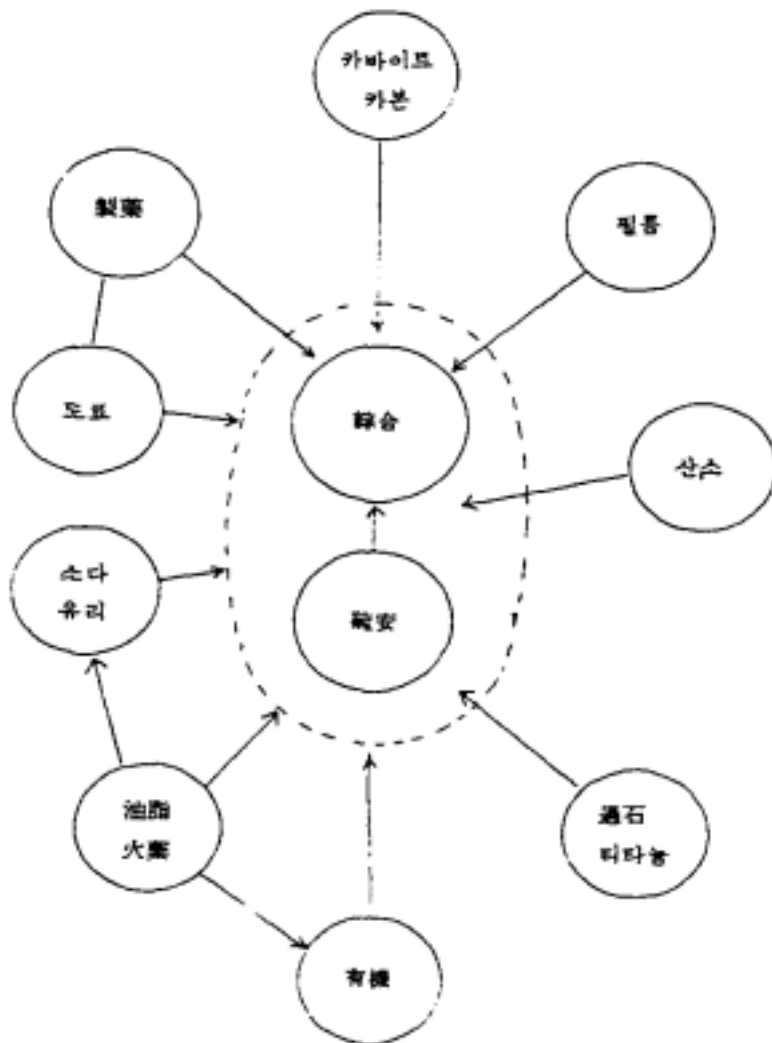
주 : %의 분모는 회답수, 분자는 선택수에 있음. 선택은 3개항목 이내로 되어 있어 합계는 100%를 넘음.

자료 : 『資金交渉の行動科學』, 제 4장.

1) 産業別 準據集團

[그림 2]는 화학산업에 있어 준거집단의 구조를 나타내고 있다. 綜合化學, 硫安, 製藥業 등의 하부그룹(sub group)을 나타내는 원안에는 동일업종의 몇 개 회

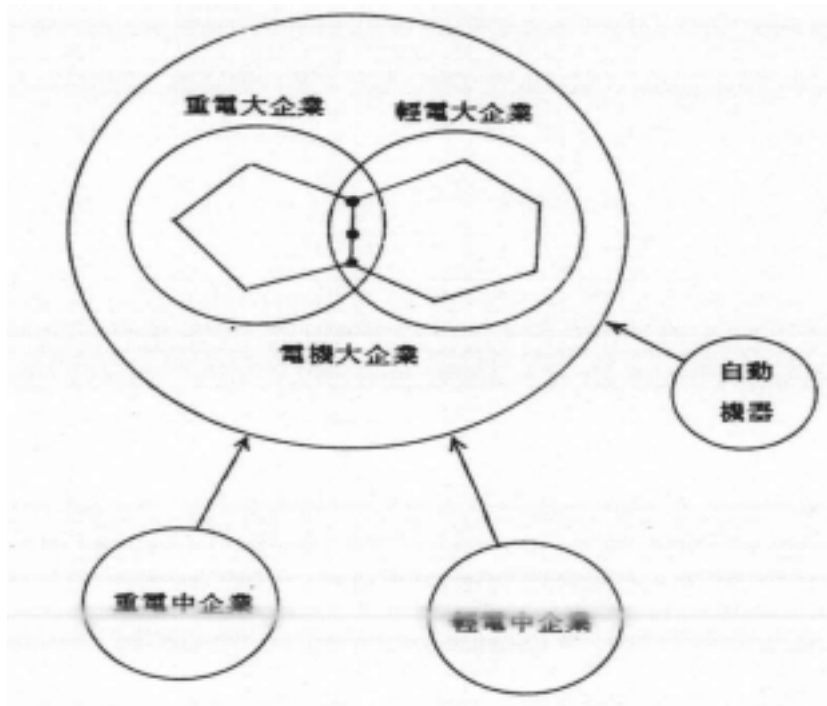
[그림 2] 化學産業의 準據集團



사가 들어 있어서, 서로 준거하고 있다. 그리고 각 주요기업(1개 기업 또는 복수 기업)이 종합화학 또는 綜合硫酸安기업에 준거하여 임금인상을 결정한다. 주변그룹 상호간에는 2~3개의 관계가 보여지지만 綜合化學은 전 하부 그룹의 준거대상으로 되고 있다. 즉, 화학산업내에서는 종합화학그룹의 주도권이 확립되어 있다 하겠다.

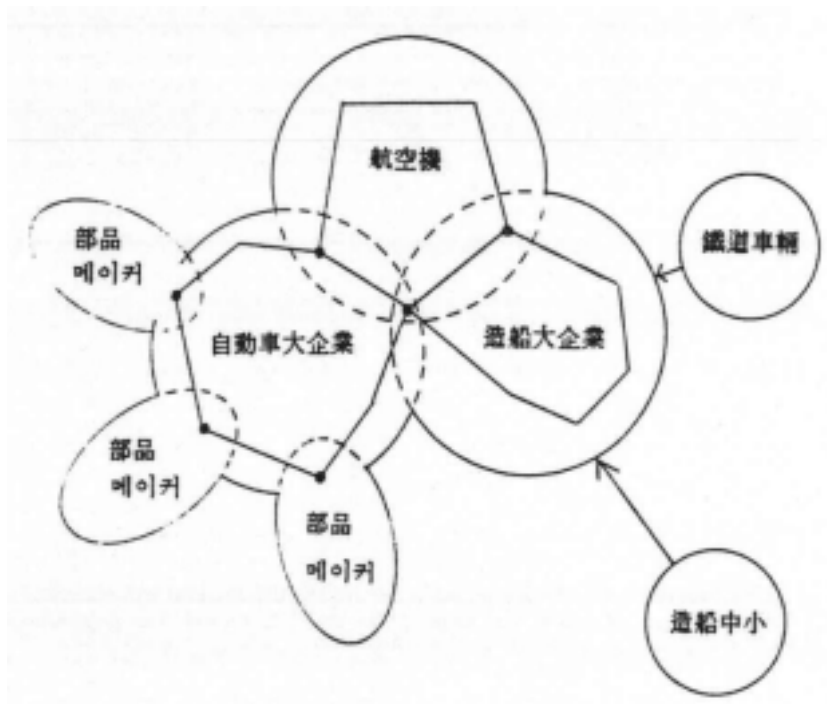
[그림 3]은 電機産業에 있어 준거집단의 구조를 나타내고 있다. 重電大企業과 輕電大企業 2개의 하부 그룹이 중심을 이루고 있는데 이 2개는 重電淸輕電에 걸쳐 있는 綜合電機 三社에 의하여 연결된다. 그 밖에는 重電中企業, 輕電中企業 및 自動機器 3개의 하부그룹이 있는데 모두 電機大企業(특히 綜合電機 3社와 通信機大企業 1社)을 준거대상으로 하고 있다.

[그림 3] 電機産業의 準據集團



[그림 4]는 수송기기산업의 소시오그램이다. 이 산업은 자동차大企業, 조선大企業, 항공기 등 3개업종의 하부그룹이 중심에 있어, 각각 兼營기업에 의해 연결되고 있다. 자동차산업의 대기업 三社는 각각 계열부품메이커의 준거대상으로 되고 있다. 그외로 造船中企業과 鐵道車輛이라는 하부그룹이 있는데, 각각 造船大企業을 準據對象으로 하고 있다.

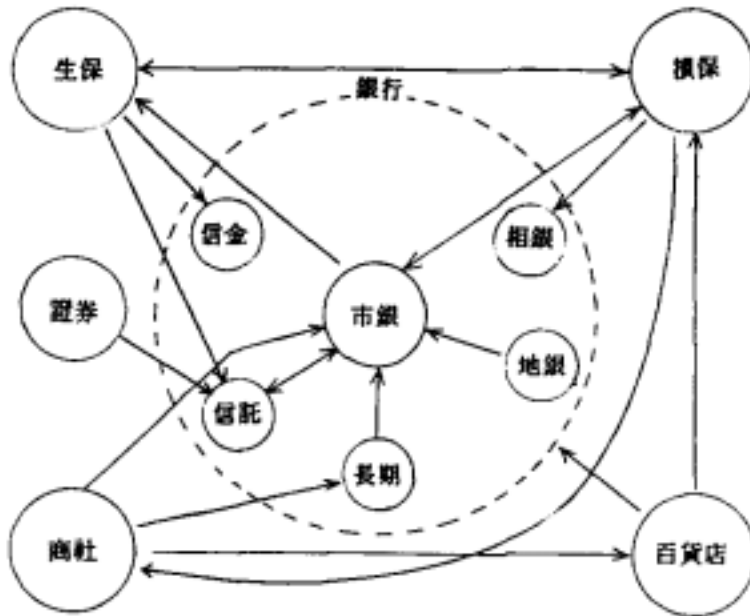
[그림 4] 輸送機器産業의 準據集團



[그림 5]은 金融, 商社, 百貨店 등 화이트칼라산업의 소시오그램이다. 中核에는 시중은행그룹이

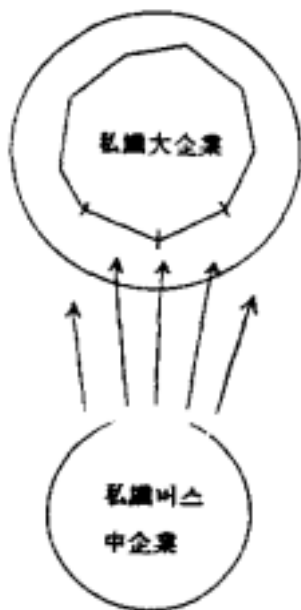
있으며, 그 주변에 신탁회사, 지방은행 등의 하부그룹이 있고, 그 주변에 生保, 損保, 百貨店, 商社 등의 하부그룹이 있다. 市銀은 거의 전 그룹으로부터 준거대상으로 되고 있는데 자신들도 損保, 生保, 信託을 참고한다. 은행그룹을 점선으로 둘러싼 것은 損保, 百貨店 등이 넓은 의미의 ‘銀行’을 준거하고 있다고 답했기 때문이다.

[그림 5] 화이트칼라産業의 準據集團



[그림 6]은 私鐵産業의 소시오그램이다. 私鐵大企業은 상호 긴밀한 준거집단을 형성하고 있는데, 私鐵버스 중기업은 상호 준거하면서, 동시에 몇 개 기업은 私鐵大企業그룹 또는 그 가운데 특정기업을 준거대상으로 하고 있다.

[그림 6] 私鐵産業의 準據集團



이상 다섯 개 산업의 준거집단의 비교분석에서 다음과 같은 사실을 끌어낼 수 있다.

① 산업내에는 몇 개의 하부그룹이 존재하는데, 그것은 통상 ‘同一業種’의 기업그룹으로

이루어진다.

② 그들 하부그룹간에는 하나 또는 복합적인 리더격의 그룹이 있어 타그룹의 준거대상으로 되고 있다.

③ 타그룹이 리더격 그룹을 준거하는 경우 그 그룹의 멤버 전원이 준거하는 것은 아니며 그 가운데 주요멤버가 리더그룹을 준거하는 것이다. 다만 주요멤버가 아니라도 계열관계에 있다면 他그룹멤버를 준거할 수도 있다.

④ 산업내에는 리더격의 서브그룹이 존재하지만, 리더쉽의 확립 정도는 산업에 따라 다르다.

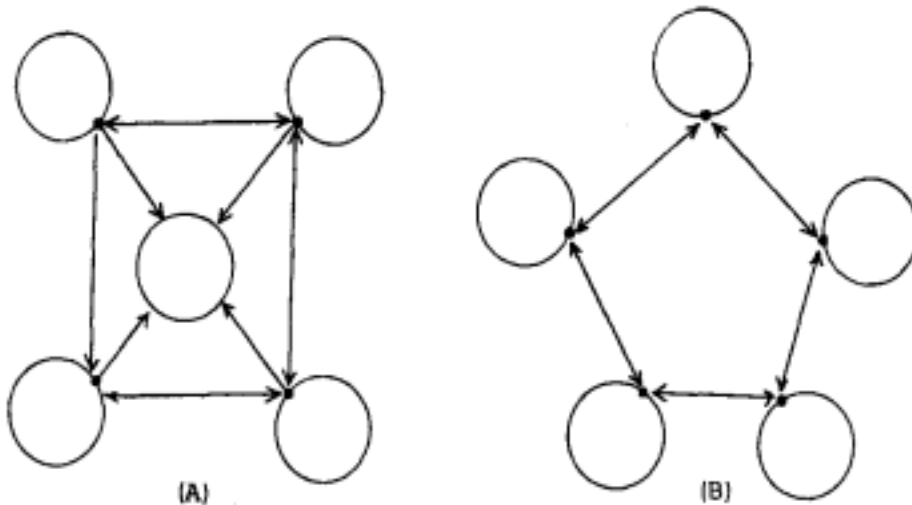
화학산업에 있어서는 종합화학의 지도성이 명료하며, 電機産業에서는 重電棼輕電의 복합그룹보다는 綜合電機3사가 中核이 된다. 수송기기산업에서는 자동차, 조선, 항공기의 3그룹이 兼業에 의해 연결되어 어느 그룹이 리더격인지가 분명치 않지만 兼業 各社, 특히 3業種 兼業會社가 중핵적인 지위에 있다고 볼 수 있다. 화이트칼라産業에서는 市中銀行이 리더임은 확실하지만 리더 자신이 타그룹을 준거하며 指導性도 반드시 강하다고만은 할 수 없다.

私鐵에서는 私鐵 大企業의 리더쉽이 확립되어 있다.

[그림 7]은 산업내에 있어서 리더쉽의 확립 정도가 강한 경우와 약한 경우를 대조하여 보여주고 있다. A類型은 철강산업, B類型은 식품산업에서 전형적으로 나타난다. 철강산업에서는 대기업 5사가 상호 준거하면서 남은 전혀 되돌아 보지 않는다. 特殊鋼, 單壓메이커 등의 타하부그룹내의 대표기업이 대기업 5사를 강력히 준거하면서, 동시에 타하부그룹의 주요기업도 본다.

식품산업에서는 음료, 유업, 精糖, 製粉業 등의 하부그룹이 있는데 각각의 대표기업이 상호간에 준거하지만 중핵이 되는 하부그룹은 보이지 않는다. 철강업은 리더쉽이 확립되고 하부그룹간의 통합 정도도 높지만, 식품산업의 경우는 리더가 되는 하부그룹이 보이지 않고, 상호 의존적이며 통합 정도도 낮다.

[그림 7] 産業內 準據集團의 2類型



2) 全産業的 準據集團의 構造

이상과 같이 各業種에는 리더격 기업(조합)이 존재하여 리더가 각 업종을 산업으로 연결시키고 있다. 또한 산업내의 각 업종간에는 리더격의 업종이 존재하고 있다. 일반적으로 각 산업棼업종의 리더격의 기업(조합)은 대기업이다. 이들 주요기업(조합)의 동업외의 준거집단을 나타내는 소시오그램을 만들면 전산업적 준거집단의 구조가 분명해질 것이다.

1966년의 大企業調査에서는 주요산업의 대기업, 조합에 의한 동업외의 준거집단을 추정할 수 있다.⁸⁾그것에 의하면 다수산업의 주요기업, 조합으로부터 준거대상이 되고 있는 경우는 무엇보다도 鐵鋼大企業인데 그 다음으로 私鐵大企業, 綜合化學이다. 그리고 특정산업, 기업이 아닌 ‘大企業一般’을 준거집단으로 한다는 경우가 상당히 많다. 그렇기 때문에 鐵鋼大企業을 비롯하여 私鐵大企業, 綜合化學 등이 전산업적인 준거집단의 중핵으로 위치지워진다는 것은 분명하지만, 그 리더쉽은 반드시 구별된다고는 할 수 없고 타주요사업의 대기업과 상호의존적인 성격이 강하다고 볼 수 있겠다. 또한 전산업적 준거집단은 중화학공업그룹만이 아니라, 공익사업,

경공업, 금융, 상업, 서비스 등의 대기업에도 확산되고 있는 것으로 나타났다.

1969년 春闘에 관한 日經連의 조사에 의하면 많은 산업에 영향을 미친다고 인정되는 것은 첫째 철강, 둘째 電機, 셋째로 私鐵이었으며, 그의 산업의 영향력은 상당히 낮았는데, 公勞協, 造船, 化學 등의 순이었다.⁹⁾

勞働省調査는 1972년 이후 「世間相場을 판단함에 있어」 참고로 한 ‘타산업의 내용’ 을 묻고 있다. 1987년 조사에 의하면 타산업을 참고로 한 기업은 전체의 30.7%이고, 5,000인이상 기업에서는 64.4%였다. 그 내용을 보면 최근에 이르기까지도 철강의 영향력이 가장 크다는 것을 알 수 있다.

철강대기업은 1973년부터 평균임금인상 표시로부터 표준노동자의 임금인상 표시로 바꿨는데, 1973~74년의 불황과 인플레이션 시기에 영향력은 오히려 강화되고 있다. 그 다음으로 私鐵, 電機 및 기타로서 제2~3순위까지 합한 순위합계에서는 鐵鋼과 그 이외의 산업과의 격차는 축소되고 있다. 1975년 이후로 보면 鐵鋼의 영향력은 가장 크긴 하나 비중은 감소하고 있고 電機, 自動車, 私鐵 등의 비중이 증가하고 있으며 순위합계에서도 鐵鋼과 타산업과의 비중격차가 줄어들고 있어, 相場設定者가 반드시 鐵鋼 한 산업으로 고정되지 않고 金屬系 산업으로 분산되고 있어 유동적이며, 또한 상호 의존적으로 되고 있다는 것을 보여준다고 하겠다. 그런데 규모별로 보면 鐵鋼과 電機는 대기업에서 준거대상으로 중시되고 있으며 기타 화학, 私鐵 등은 중소규모기업에서 중시되고 있다.

이상의 조사결과로부터 일본의 임금결정기구의 중핵에 위치한 키그룹(key group)의 구조를 그려 볼 수 있겠다. 최근 10여년간(昭和 50년대)의 춘투에 있어 철강대기업의 영향력은 압도적으로 크다. 시기별 변동은 약간 있으나 그 다음으로

<표 8> 임금인상에 있어 참고로 한 타산업(世間相場 판단시)

(단위 : %)

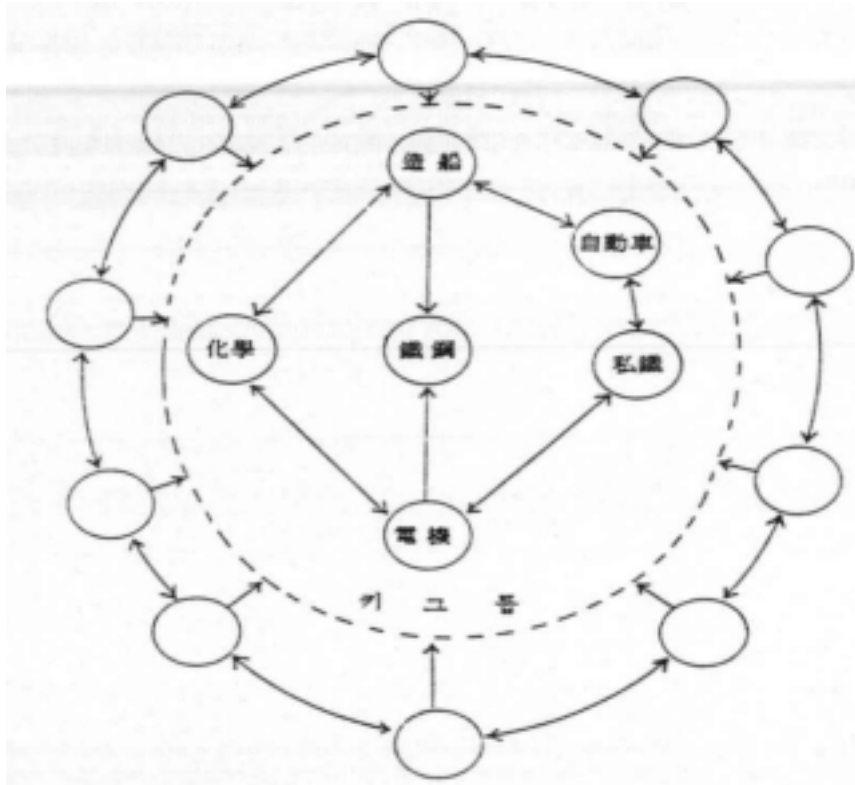
	제 1 순 위			
	1975	1980	1985	1987
철강	48.9	45.9	45.2	31.3
전기	7.7	9.9	14.8	18.2
자동차	-	8.0	6.2	13.5
私鐵	5.7	4.4	5.7	8.9
화학	3.2	5.9	4.8	5.2
조선	0.5	1.9	0.9	3.4
기타	22.5	24.0	23.2	19.4

자료 : 勞働省, 「賃上げ等の實態に関する調査報告」, 1984 및 1987.

는 電機, 自動車, 私鐵이며 化學과 造船의 영향력도 꾸준히 유지되고 있다. 산업의 경제적 조건 및 노동조합의 조직적 조건의 변화에 따라 영향력은 변동한다. 産業의 成長에 의한 기업과 조합조직의 확대, 大組合의 탈퇴 등에 의한 조합조직 영향력의 축소, 조직 통합에 의한 조합 영향력 확대, 조합의 전투성의 변화 등이 산업간의 영향력을 좌우하는 조건이라고 할 수 있다. 이상의 내용을 요약적으로 도시하면 [그림 8]과 같다. 전산업적인 준거집단의 중핵에는 鐵鋼을 선두로 하여, 電機, 自動車, 造船, 化學 등의 대기업그룹이 있고 그 외곽에는 제조업, 운수·유통업 등을

중심으로 하는 주요산업 대기업그룹이 있어 중핵그룹을 준거하면서 동시에 상호 준거하고 있다. 그리고 그 주위에는 경공업 및 화이트칼라산업그룹이 존재하고 있다. 이것을 임금파급의 경로로 설명하면

[그림 8] 全産業的準據集團



방향은 역으로 된다. 중핵그룹내에서 설정된 春闘相場은 그것을 둘러싼 주요산업의 주요기업으로 파급되고, 재차 경공업 및 화이트칼라산업의 주요산업까지 파급된다. 그 후 각 산업의 주요기업에서 그 産業內의 他企業群으로 파급되어 간다. 相場의 파급경로는 다수의 기업에 동시에 균등하게 파급되는 것은 아니며, 각 하부그룹의 리더격을 통하여 2단계로 파급된다. 각 산업내로 하강하여 간 相場은 대체로 중규모기업까지는 파급이 미치고 있다고 볼 수 있다.

주석1) 이 내용은 石田英夫, 앞의 책 제3부 및 佐野陽子, 『賃金決定の計量分析』, 제7장 및 8장을 요약 정리한 것이다.

주석2) R. K. Merton and A. K. Rossi, "Contribution to the Theory of Reference Group Behavior", Hyman and Singer, Readings In Reference Group Theory and Research, Free Press, 1968, p.42.

주석3) 林野廳, 「林業勞動力 動態調査」, 1962.

주석4) Martin Patchen, The Choic of Wage Comparison, Prentice-Hall, 1961.

주석5) 慶應大學 産業研究所, 「賃上げについての意見調査」, 1967.

주석6) 日本化學勞協, 「1974年 化學産業 勞働者意識」, 1975.

주석7) 『中小企業の賃金決定』 제 4 장 참조.

주석8) 『賃金交渉の行動科學』, 제5장 「産業を越えた賃金波及」, p.145.

주석9) 日本經營者團體連盟, 「1969年 春闘に關するトップ참マネ-ジメントの意見調査」, 1969. 7.

3. 賃金波及 메카니즘¹⁾

이상에서 個別勤勞者, 企業과 勞動組合의 準據行動과 準據集團의 構造를 살펴보았다. 이제 이에 기초하여 임금과급 메카니즘을 설명해 보자. 임금결정에 있어 準據集團의 기능이 比較機能에 머무르는 경우에는 임금 또는 임금인상에 대한 평가가 이루어지고 만족, 불만, 타당, 부당 등의 관정이 내려지나 직접적인 과급효과는 나타나지 않는다. 그러나 準據集團이 規範機能을 가진 경우에는 同調行動이 일어나고 비로소 임금과급이 행해지게 된다.

동업내의 準據集團은 대다수가 規範機能을 갖고 있지만, 동업외의 準據集團의 대부분은 比較機能을 가질 뿐 規範機能까지 갖는 경우는 한정되어 있을 것이다. 그렇기 때문에 同業內에서의 賃金波及은 강하고 균등하게 이뤄지지만 업종간참산업간의 賃金波及은 그보다 약하며 불균등하게 이뤄진다고 볼 수 있다. 즉, 업종간참산업간의 賃金波及의 담당자는 일부에 지나지 않으며, 각 집단에 있어 리더격인 企業과 組合이 그 역할을 한다.

가. 賃金波及의 要因과 條件

賃金波及의 메카니즘이 제도적으로 정착될 수 있는 背景的 要因으로서의 첫째로, 일본 경제구조의 특징인 競爭的 寡占體制를 들 수 있다. 과점기업 속의 단위 조합으로서의 企業別 勞動組合은 과점기업의 경쟁체계내에서 영향을 받을 수밖에 없다. 동일산업내에서 경쟁관계에 있는 여러 기업 중에 한 기업의 勞動組合만이 높은 임금 및 근로조건을 요구하거나 파업을 하게 되면 타기업과의 경쟁에 커다란 차질이 빚어지게 된다. 따라서 노동조합측으로서는 경쟁관계에 있는 모든 기업이 공통적인 투쟁방식을 택함으로써 단위기업의 노동조합활동이 경쟁관계에 영향을 미치지 않게 될 수 있다는 경제적 논리를 근거로 한 전략이 취해진다고 볼 수 있다. 둘째는 賃金交渉에 있어 경제적참비경제적 費用을 節約하는 효과가 있어 타기업의 임금결정을 추종하는 것이라고 할 수 있다. 사회적인 현상으로서 사람들의 모방심리, 평등이라는 이유에서 발생하는 요인과 노사관계에 대한 배려 등의 요인 등에서 볼 때 ‘世間相場으로부터’라는 이유는 교섭타결에 있어 큰 설득력을 갖는 것이다.

同一業種의 기업간에는 제품시장에 있어 경쟁관계가 작동하며, 企業規模와 收益性도 근사한 경우가 많다. 또한 技術的 條件이 유사하기 때문에 勞務構成도 유사하여, 勞動市場에서도 경쟁이 일어난다. 이와 같이 기업의 성격이 유사하고 제품시장 및 노동시장 양면에서 경쟁이 작용하는 동업내에서는 기업측과 조합측 모두 이해관심에 있어 공통되는 면이 강하다. 그렇기 때문에 노사 모두 準據集團을 우선 동업에서 찾게 되는 것이다. 뿐만 아니라 노사 모두 동업내에서의 단체를 결성하여, 그 멤버간에는 相互 情報交換 및 連結도 빈번하게 행해지며 관행화된다. 이렇게 하여 동업내의 賃金波及은 制度化되는 것이다.

산업내에는 다수의 업종이 있는 경우가 많다. 그들 업종간에는 投入참產出의 關係, 系列關係, 間接적인 競爭關係 등이 나타난다. 반면에 기술적 조건에 유사성이 있으면 노무구성도 유사하다. 산업내의 準據集團은 업종별 그룹을 단위로 하여 각 그룹의 리더를 통하여 동업내보다는 느슨하게 결합된다. 노사 쌍방의 소속 조직도 업종별 조직의 연합체라든가 산업별 조직 중에 업종 조직을 포함하는 형태로 된다. 이리하여 산업내에는 동업내 정도는 아니지만 산업간보다는 강하고 안정된 賃金波及이 일어난다.

산업간의 賃金波及에 있어 중소기업의 경우에는 지역내의 대표적 기업간이나 인접 기업간의 賃金波及이 많으며, 지역적으로 한정되는 경우가 대부분이다. 이에 비하여 대기업의 산업간 賃金波及은 ‘代表的’ 企業 및 組合間의 波及이다. 이들 간에는 製品市場의 競爭關係는 없으며 단기적으로는 收益性이 같아진다는 보장도 없다. 기술적 조건이 다르기 때문에 노무 구성은 유사하지 않고 學卒新規採用者를 제외하면 노동시장에서 직접적인 경쟁도 일어나지 않는다. 유사성이 있다고 하면 대기업이라는 규모의 근사성과 각각의 산업에서 대표적 존재라고 하는 것이다. 그것은 서로 準據集團을 형성하는 ‘社會的’ 條件으로서 중요한 의미가 있다. 즉, 대규모 기업이라는 공통성을 가지며 또한 지위의 탁월성 때문에 일반 기업의 주목을 받는 것이다. 그러면

경제적으로 의미가 있는 賃金波及의 조건은 무엇인가.

패턴의 波及範圍를 정하는 조건으로서 勞動力 및 企業性格의 유사성을 들 수 있다. 첫째, 定着的인 男子勞動力이 중심을 이루고 있는 노무구성면의 특징이다. 중화학공업, 운수철공의부문 등은 常備男子勞動力 中心의 산업이며 賃金波及은 우선 이 범위에서 일어난다. 여자비율이 중공업보다 높은 경공업 및 화이트칼라 중심의 산업에서는 패턴은 조금 약하게 파급된다. 그러나 여자가 대다수를 점하는 산업(예를 들면 섬유) 및 流動的 勞動力 中心의 소규모 영세기업에는 패턴의 직접적 파급은 나타나지 않는다. 또 하나의 조건은 매년의 수익상태는 산업에 따라 상이하겠지만 조금 장기에 걸쳐서는 수익상태가 賃金波及을 허용하는 조건이 된다. 예를 들면 석탄광업에는 장기적인 수익상태가 안정적이지 못하기 때문에 패턴의 파급을 가능하게 하는 收益條件이 결여되어 있다고 할 수 있다.

이상과 같이 정착적인 남자노동력 중심의 산업이라는 것과 장기적인 수익상태의 안정성이 패턴의 파급을 허용한다는 2개의 조건을 만족시키는 범위내에서 패턴의 産業間 波及이 일어난다고 할 수 있겠다.

나. 相場設定者(Pattern Setter)

패턴세터의 대표격은 鐵鋼과 私鐵, 그리고 최근에 와서는 金屬系 4單産이다. 어느 것이나 정착적인 남자노동력 중심의 산업이지만 수익조건은 다르다. 鐵鋼은 안정적인 전략산업이며 산업연관에서 後方聯關産業(upstream industry)으로 그 생산물을 나머지 거의 전산업이 중간투입물로써 이용한다. 따라서 특정업종의 경기변동에 좌우되지 않기 때문에 산업계를 선도하게 되는 것이다. 그런데 私鐵은 수익성은 낮으나 경기의 변동을 받지 않는 안정형이며 공익부문이라는 데서 파급력을 갖기가 쉽다. 패턴세터의 조건으로는 여기에다가 기업측에게는 産業的 地位의 重要性, 勞動組合側에게는 力量이라는 經濟的 社會政治的 條件이 요구된다. 鐵鋼은 기초자재의 생산자로서 産業聯關에서 아주 중요하며, 유수한 거대기업이 집결되어 있고 예전의 國營事業 가운데 선두에 있다는 점에서 정치적 발언권도 강하고 정부와의 公式 非公式의 인 관계도 깊다.

또한 소수 寡占企業間의 結束力이 강하여 매년 경영자측의 一發回答으로 春鬪의 前半에서 사실상 해결된다는 戰術面의 특징도 두드러지는 것이다. 노동조합은 鐵鋼勞連에 집결되어 있는데, 이는 總評 및 IMF참JC 산하의 民間 有力組合이다.

반면에 私鐵은 대도시의 통근근로자의 수송을 담당하는 의미에서 중요한 産業的 地位를 점하고 있으며, 운임문제를 비롯하여 기업에 대한 정부 규제가 많은 공익사업부문이다. 파업의 經濟的 社會的 影響力은 철강보다는 더 직접적이고 크며 노사분쟁에 대한 정부의 개입도 빈번하다. 노동조합은 總評 산하의 가장 유력한 民間單産인 私鐵總連에 결집되어 있다.

단체교섭은 集團交渉 혹은 統一交渉의 형태로 이루어지며 교섭의 집권화가 진행되어 있어 파업은 대도시 主要私鐵 전반에 미치는 경우가 많다. 이와 같이 鐵鋼과 私鐵은 基幹産業이라는 산업적 지위를 점하고 동시에 勞動組合界에 있어서도 영향력이 크다는 점에서 패턴세터로서의 자격을 갖추고 있다고 할 수 있다.

다. 勞動組合과 賃金波及

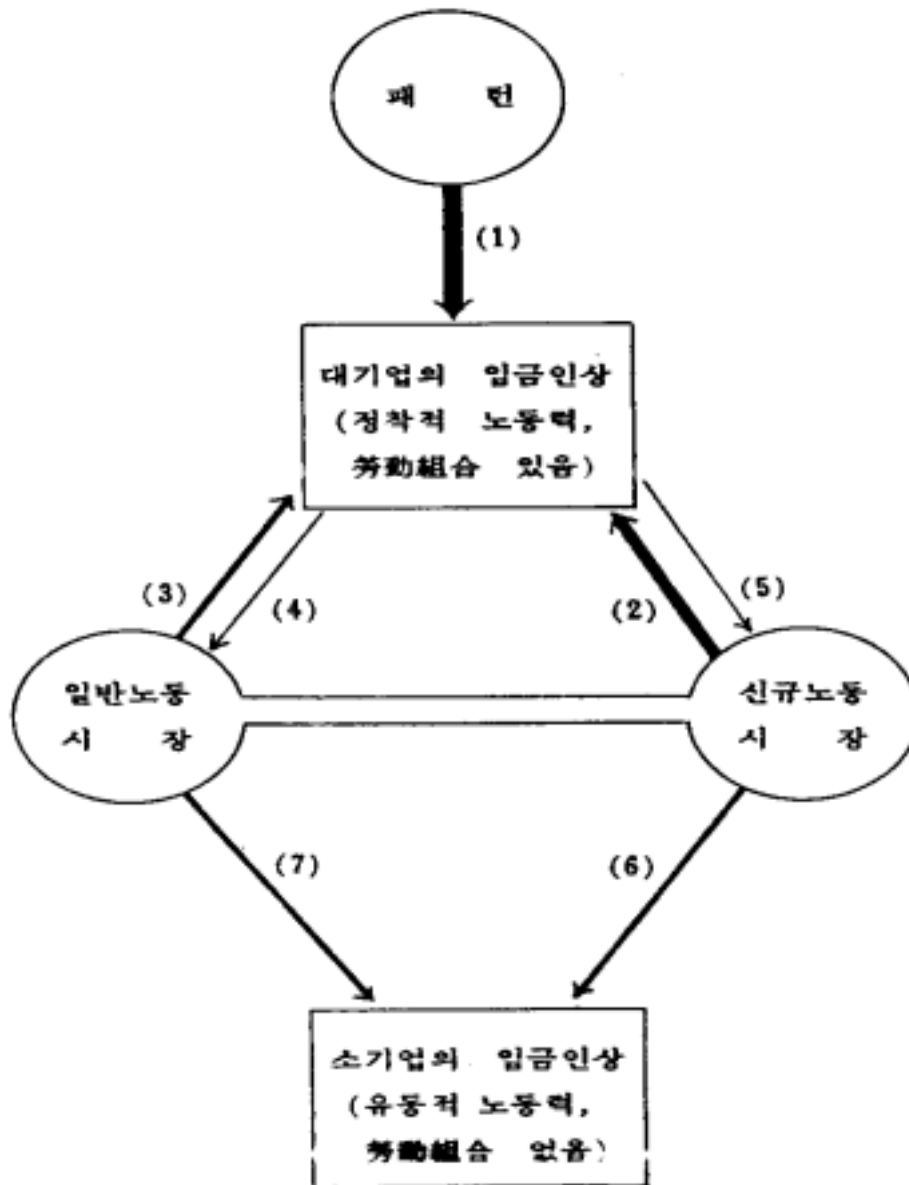
勞組 有無에 따른 賃金決定行態에 있어서의 차이를 중소기업조사에서 살펴보면 다음과 같은 사실이 나타난다. 즉 노조가 있는 기업은 노조가 없는 기업에 비하여, ① 임금인상시기가 春季에 集中되는 경향이 있다. ② 임금인상은 연간 1회에 집약하여 행해진다. ③ 賃金引上後에 初賃給을 인상하는 기업이 많다. ④ 임금결정기준으로 世間相場을 보다 중시한다. ⑤ 準據集團의 影響力은 보다 강하다. ⑥ 준거의 포인트로선 임금인상액을 중시한다. ⑦ 準據集團의 安定性이 강하다. ⑧ 準據集團의 地域的 範圍가 넓다. ⑨ 準據集團의 同業指向性이 강하다. ⑩ 情報交換이 활발하며 그 지역적 범위도 넓다.

이상과 같이 勞動組合은 임금인상시기를 춘계에 집중시키고 임금결정기준으로서 世間相場의 비중을 증대시킨다. 또한 임금결정시에 준거행동과 정보교환을 활발히 하며, 임금인상액의 지향성이 강하며 準據集團의 안정성을 높이도록 작용한다. 그리고 準據集團의 同業指向性을 강화시킴과 동시에, 그 지역적 범위를 넓힌다. 勞動組合은 賃金波及을 강하게 하며, 전국적인 賃金決定基構와 地域機構를 연결시키고, 임금파급의 지역적 범위를 넓히는 데 기여한다.

조합이 없는 중소기업에서도 그 대다수는 임금결정을 위한 準據集團을 갖고 있다. 또한 世間相場은 조합이 없는 중소기업에서도 주요한 임금결정기준이다. 그런데 단체교섭을 통하여

과급되는 相場賃金(패턴)은 조합이 없는 중소기업에도 직접 과급되는 것인가. 労働省 調査에 의하면 기업규모가 작을수록 임금결정에 있어 初賃給 및 모델賃金を 우선 고려하는 기업이 많으며, 도촬소매업에서 그러한 경향이 더 크게 나타나고 있다. 그리고 종업원 30인 이하의 소기업의 賃金決定基準 및 「流動的 勞動力」의 전형이라 할 수 있는 파트타임노동자의 임금결정기준 조사 결과를 보아도 世間相場은 주요한 기준이 되고 있다.²⁾ 그런데 中小企業調査에 의하면 조합이 없는 소기업의 準據集團은 영향력이 약하고 安定性과 具體性도 낮다. 그 범위는 同業内外를 불문하고 인근 소기업에 국한되어 있는 경우가 많다. 이러한 소기업의 準據集團에도 패턴은 전달될 수 있으며, 매스컴 등을 통하여 春闘相場の 情報가 조합이 없는 소기업의 임금결정에 직접적으로 영향을 미칠 수도 있다. 그러나 春闘를 통하여 패턴이 조합이 없는 소기업, 상업궤서비스업, 파트타임 등의 임금결정에 직접 영향을 미치는 것은 적다고 생각하는 것이 타당할 것이다. 패턴이 직접 과급되는 경우는 이른바 定着的 勞動力이 중심을 이루고 있는 대기업분야이며, 중소기업에서도 조합이 있는 기업에 한정될 것이다. 流動的 勞動力이 중심을 이루는 분야에서는 世間相場이라 하며 패턴의 임금보다는 初賃給 및 個別賃金を 생각하거나, 노동력을 채용하여 정착시키기 위해 필요한 임금을 생각하기 쉬운데 이는 오히려 市場賃金(going rate)이라 할 수 있다. 패턴과 市場賃金은 定着的 勞動力이 중심을 이루는 대기업의 임금인상과 유동적 노동력을 중심으로 하는 소기업의 임금인상에 [그림 8]과 같은 경로를 통하여 영향을 미친다. 단체교섭으로 임금인상을 결정하는 대기업의 경우, 패턴의 영향 (1)은 労働市場의 영향[(2)와(3)]보다 크다. 그리고 労働市場의 영향은 在籍労働者에의 직접적 영향-이동의 방지 및 중도채용의 필요성(3)보다도, 신규노동력의 초임급 영향(2) 쪽이 더 크다. 대기업의 임금인상은 베이스업에 의한 個人配分과 베이스업 후의 初賃給調整을 거쳐 시장에 피이드백된다[(4)와 (5)]. 임금인상 후의 초임급 조정을 하는 기업의 비율은 대규모일수록 또는 조합이 있는 기업일수록 높다. 조합이 없는 소기업의 임금인상도 연1회가 대다수를 점하지만 2회 이상 행하는 기업도 20% 이상 존재한다. 이것은 소기업의 賃金이 労働市場動向에 적응할 필요성이 대기업보다 더욱 크기 때문으로 보인다. 소기업의 임금인상은 신규

[그림 8] 패턴과 市場賃金の 問題



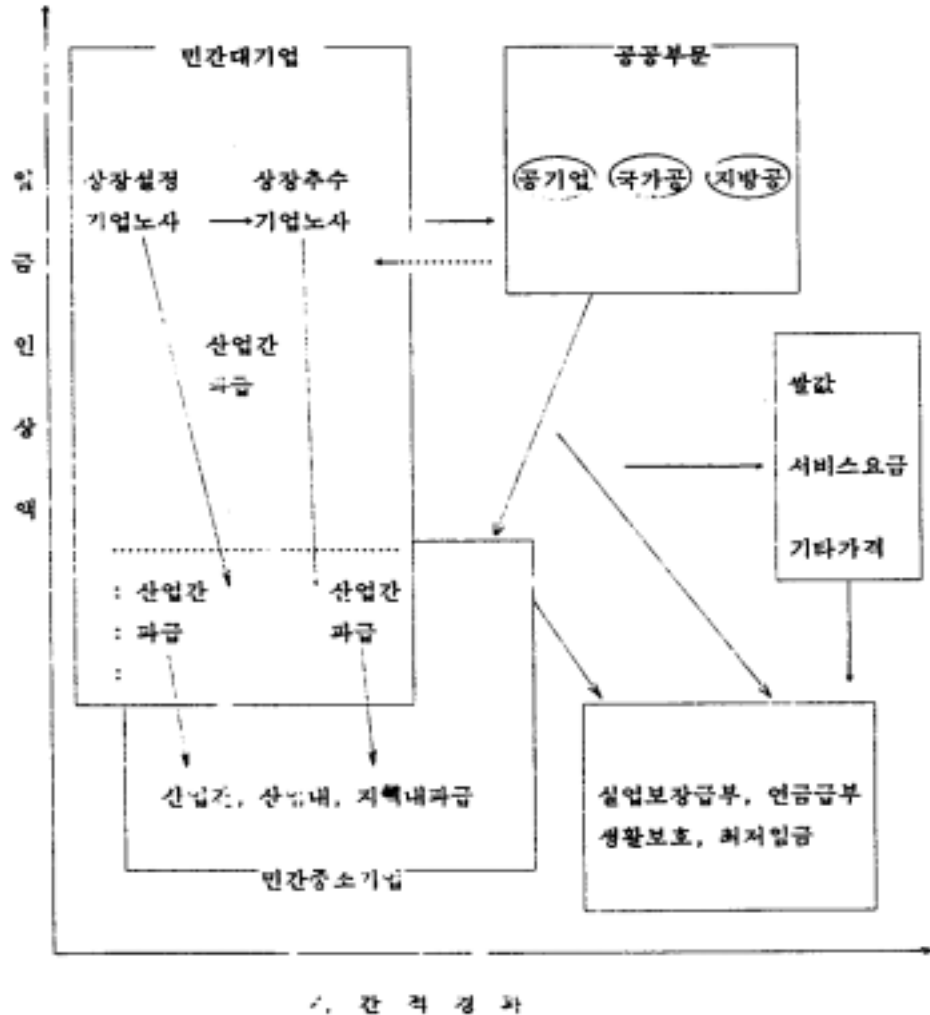
노동력을 채용하기 위한 初賃給과 在籍勞動者의 이동을 방지하고, 중도채용을 하기 위한 시장임금에 의해 직접 결정된다고 하겠다[(6)과 (7)]. 春闘相場の 영향은 위에서 서술한 것처럼 勞動市場의 需給關係에 의해 매개되어 조합이 없는 소규모기업에 미친다고 보는 것이 타당할 것이다.

라. 賃金라운드와 賃金波及의 構造

앞에서 살펴본 바와 같이 相場設定者에서 결정된 임금을 준거로 하여 각 업종의 대규모 기업의 임금결정이 이루어지고 業種內畧業種間 그리고 産業間의 파급루트를 통하여 중소기업에까지 파급된다. 물론 이러한 파급력은 중첩소규모로 내려올수록 약해지며 그에 따라 春闘相場の 임금인상 및 平準化 效果도 약해진다. 오히려 중첩소 영세기업에서는 春闘相場の 영향력보다는 地域勞動市場의 수급압력이 더 크게 작용할 수 있음도 앞에서 살펴본 대로이다. 한편 公共部門의 賃金決定은 이러한 민간부문의 相場에 준거하여 이루어진다. 따라서 공공부문의 勞動組合은 민간부문의 相場을 인상시키는 데 힘을 집중시킨다. 뿐만 아니라 이러한 春闘相場은 최저임금, 공공요금 등에도 파급되어 다음해의 초임금수준에도 영향을 미침으로써

賃金決定週期(wage round)가 一循하는 것이다. 이러한 임금라운드와 파급구조를 도표화하면 [그림 9]와 같다.

[그림 9] 賃金라운드와 波及의 構造



자료 : 島田晴雄, 『労働経済学』, 岩波書店, 1988, p.176.

주석1) 이 부분은 石田英夫, 『日本の労使関係と賃金決定』, pp. 236~246 및 島田晴雄, 『労働経済学』, 岩波書店, 1988, 제6장을 요약정리하였음.

주석2) 東京都 労働局, 「小規模企業にすける労働実態 (解説版)」, 1969, p.61.

V. 春闘의 機能과 意義

1. 賃金引上 및 平準化 機能

임금결정기구로서의 春闘는 임금수준의 상승 또는 안정화와 임금수준의 평준화에 큰 영향을 미친다. 거시적 지표에서 임금수준의 상승을 보면, 春闘形成期(1955~60년대 초반)에는 실질임금상승률이 취업자 1인당 실질GNP상승률보다 낮았고 노동분배율도, 예를 들어 고용자소득/분배국민소득을 보면 50% 정도였다. 그러나 1965년 이후 春闘가 발전함에 따라

실질임금상승률이 취업자 1인당 실질 GNP상승률을 상회하였으며 노동분배율도 점차 상승하고 있다. 이와 같이 거시적 지표에서 보는 한 春闘의 발전은 임금상승시기와 일치한다.

그런데, 巨視的 經濟狀況의 변화에 따라 春闘에서 결정되는 대기업의 임금수준이 행하는 역할에는 두 가지 측면이 있다. 첫째로는, 春闘相場賃金이 일본경제 전체의 임금수준에 영향을 미친다는 것이며, 둘째는, 그 역으로 경제 전체의 賃金水準, 즉 일본경제 전체의 상황 및 노동시장의 상황이 春闘相場賃金에 반영된다는 점이다.

첫 번째 측면에 관해서는 앞에서 살펴보았던 임금과급메카니즘과 관련된 문제와 個別賃金에의 영향과 관련된 문제가 있다. 임금과급의 영향력이 크면 그만큼 春闘에서 결정된 임금의 중요성은 증대한다. 이른바 春闘相場이 형성되면서 임금과급현상은 명확히 되었다고 할 수 있다. 그리고 민간부문의 賃金相場에 官公部門이 준거하여 임금을 결정하는 임금결정구조도 春闘相場의 발전궤적착화에 따라 비로소 실현된 것이다. 반면에 春闘相場의 개별임금에의 영향은 개별노동력의 유형 및 일의 내용별로 노동시장의 수급균형에 영향을 미친다는 것을 의미한다. 春闘相場賃金이 개별임금에 미치는 직접적인 영향은 별로 크지 않다. 그러나 매년의 임금개정은 매년마다 개별임금에의 배분에 관해서 재검토하는 작업을 노사 쌍방이 행한다는 것을 의미하며, 이 때 개별임금을 노동시장 및 경제의 상황에 맞추어 조정한다는 것을 말한다. 이것은 春闘相場이 경제의 실세에 맞춰 조정될 수 있다는 제2의 측면을 보완하는 것이기도 하다.

春闘에서 결정된 임금수준이 행하는 역할의 두 번째 측면으로서는 경제상황을 반영하는 임금결정기구라는 것이다. 그런데 春闘相場이 어떻게 그때의 경제상황을 반영하여 결정된다고 하여도, 그 자체에 임금과급력이 없다면 그 의의는 작아질 것이다. 따라서 이 제2의 측면은 앞에서 본대로 相場賃金의 영향력(과급력)이 크기 때문에 중요성을 갖는다고 생각한다.

대기업의 春季賃金引上率과 전산업의 평균임금상승률(현금급여액상승률 혹은 소정내급여의 상승률)을 비교하면 불황기에는 대기업의 春季賃金引上率이 전산업 平均賃金의 上昇보다 높고 호황기에는 거의 같거나 하회하는 것으로 나타난다. 이것은 현금급여 총액의 변화율을 비교한 경우에는 산업수당등의 변동과 보너스의 변동에 의하여 대기업의 春季賃金引上率보다 전산업 평균임금의 변동이 증폭되기 때문이라고 생각할 수 있다. 즉, 대기업의 春季賃金引上率은 기타 부문의 임금상승률보다 안정적이다.

그러나 巨視的 平均賃金率의 변동이 春季賃金引上率의 변동을 상회하는 부분은 아주 소폭이다.

경제상황에 따라 변동하는 春季賃金引上率 자체는 임금과급현상이 존재하기 때문에 거시적 평균임금과 연동하고 있다고 할 수 있기 때문이다. 물론 석유파동에 의하여

준계임금결정기구에는 구조적 변화가 나타나, 1974년에는 거시적 평균임금과 春闘賃金의 괴리가 가장 크게 되었다. 이 해는 실질 GNP의 증가는 마이너스였음에도 불구하고 春闘賃金引上에서 본 실질임금은 9.7% 상승하였다. 이에 따라 거시적 평균임금과 春闘賃金引上의 괴리는

4.6~5.7%(제조업소정내 급여상승, 전산업 현금급여 총액의 증가, 『毎月勤勞統計』)로서 약 5% 정도 거시적 평균임금에 비하여 春季賃金引上率이 더 높았다. 이 영향은 그 다음해에

노동분배율에서 6% 정도의 상승으로 나타났다. 1975~76년은 역으로 春季賃金引上率이 거시적 평균임금 상승보다 2~4%정도 낮아졌다. 이 시기에는 勞動力需給指標가 어느 것으로 보더라도 악화되었기 때문에(높은 실업률, 낮은 구인배율) 거시적 평균임금을 상승시킨 요인으로

노동시장의 수급사정보다는 인플레이션이 작용했다고 생각된다. 따라서 이 시기 春季賃金引上率의 저하는 春闘賃金引上이 거시적 평균임금보다 민감하게 노동시장수급을 반영하면서 인플레이의 진정, 경제의 안정화에 공헌한다는 것으로 해석할 수 있다.

이러한 사실은 계량분석에서도 어느 정도 찾아볼 수 있다. 우선 1961~73년간의 고도성장기의(준계) 타결임금인상률은 노동시장의 수급도에 의해 대부분 설명될 수 있음을 다음의 회귀식은 보여주고 있다.¹⁾

$$\dot{WS} = 4.713 + 9.035UY$$

(3.85) (8.04)

$$\bar{R}^2 = 0.841, () \text{안은 } t \text{값}$$

\dot{WS} = 주요기업 타결평균임금변화율

UY = 공석수/구직자수

그러나 1973년의 석유파동 이후 상황은 급변하였다. 물가와 임금은 크게 상승하였고 노동에 대한 수요가 갑자기 줄어들어 따라 UY 의 설명력은 크게 떨어지게 되었다. 소득정책만이 惡性인플레를 진정시킬 수 있는 것처럼 보여, 새로운 위원회가 경제기획청에 의해 설립되기까지 했으나 소득정책이 직접 채택되지는 않았다. 정부뿐만 아니라 경제학자도 역시 소득정책의 실시를 망설였는데 그 裏面에는 일본의 경제와 노사관계가 새로운 압력들을 흡수해 낼 수 있을 만큼 충분히 신축적이라는 믿음이 있었기 때문이며, 그 이후의 경제상황은 이러한 믿음이 옳았음을 증명해 주고 있다. 석유파동 이후 수년간의 春闘賃金引上은 다음과 같은 세 가지 요인에 의해 설명된다.²⁾

$$\dot{WS} = -5.148 + 11.672UY + 0.6184PC + 1.456\pi$$

(2.70) (7.48) (6.14) (2.84)

$$\bar{R}^2 = 0.904$$

UY : 매년 1~3 월의 공석수/구직자수

PC : 소비자물가상승률

π : 전년도 하반기의 기업의 경상이윤/판매액

官邊 경제학자와 노동전문가들은 이 임금방정식을 가지고 정부의 인플레 억제 정책내에서 노동조합이 적절한 임금요구를 하도록 설득하곤 했다. 여기에서 神代는 종속변수로서 평균임금상승률(DWS)을 사용하여 1966~79년의 임금방정식을 다음과 같이 수정하고 있다.³⁾

$$DWS = -5637.3 + 4312.2UY + 816.0 PCX + 7.896(\pi/L) - 1$$

(-2.58) (2.83) (7.38) (3.92)

$$\bar{R}^2 = 0.924$$

PCX : 소비자물가상승률(비내구재 제외)

$(\pi/L)_{-1}$: 전년도의 경상이윤/종업원수

이러한 결과들을 종합해 볼 때 임금교섭에 의한 임금인상은 경제적 요인의 변화에 의해 잘 설명됨을 알 수 있다. 즉 결과적으로 보면, 기업별조합은 임금협상에 있어 거의 아무런 교섭력을 행사하지 못하고, 임금수준은 기본적으로 시장의 경제적 힘에 의해 결정된다는 가설을 입증해 주는 것으로 해석할 수 있다. 종합하면, 春闘의 임금인상 기능이 기본적으로는 석유위기등 경제적 충격기를 제외하면 대체로 일본의 경제상황을 반영한 범위에서 작용하여 왔다는 사실을 입증해 준다.

다음에는 春闘賃金交渉의 임금평준화 기능을 살펴보기로 하자. 春闘의 발달과 함께 임금수준이 평준화되어간 데는 다음과 같은 요인이 지적될 수 있다.⁴⁾ 첫째는 60년대와 70년대 초반에 걸쳐 노동력부족에 따른 압력이 기업간 및 산업간의 임금격차를 축소시키는 데 기여했다.

신규학졸자의 초임급이 급상승함에 따라 임금이 평준화되었던 것이다. 둘째는 주요기업들간의 임금선도자 추종관행이 나타났다는 점이다. 그것은 경쟁기업들간에는 동일한 임금인상액(율)을 받아들이는 경향이 있었고, 수익성이 비록 낮은 기업이라 하여도 산업평화를 유지하여야 한다는 요구 때문에 보다 수익성 높은 기업과 동일한 임금수준을 유지하게끔 하였기 때문이다. 이러한 임금인상 및 임금수준의 평준화는 노동비용을 동일하게끔 하려는 경쟁기업들의 강한 요구를 보여주는 것이며, 동시에 공평한 임금을 요구하는 노동자들에게도 만족할 만한 것이었다. 임금의 평준화에는 요구액(율)의 평준화, 타결액(률)의 평준화, 평균임금수준의 평준화, 그리고 개별임금의 평준화의 네 측면이 있다.

요구율의 평준화를 보면 1977년에 각 노동단체의 요구가 15%로 모아졌고, 1981년에는 4단체가 공식 조정을 거쳐 10%의 요구로 통일하였다. 이와 같이 요구율의 평준화는 1975년 이후 국민경제적인 규모로 확대되었다. 요구액에 관해서도 「일정액+a」라는 형태로 1955년도부터 평준화의 방향으로 움직여 왔다.

타결의 평준화는 요구의 평준화만큼은 분명하지 않지만 賃金引上額の分散係數를 보면 1960년 이전은 0.20~0.29 정도였지만 그 후 60년대 후반에서 70년대 초반에는 0.05 정도까지 축소되었다. 이와 같이 春闘에 의한 賃金引上額 분산계수의 축소는 춘투임금교섭에 있어 相場의 파급효과가 더욱 확대된다는 것, 즉 일본의 단체교섭에 있어 통일성이 제고되고 패턴교섭의 성격이 강화된다는 것을 의미한다. 그러나 분산계수는 1975년에 0.16까지 확대되었고 그 이후 경향적인 특징은 보이지 않았으나 대체로 0.06에서 0.20사이에서 안정되고 있다(제Ⅲ장 표 2참조).

평균임금수준의 평준화를 보면 1955~75년간에는 기업규모별 임금격차를 비롯하여 임금격차는 축소되어 왔다. 그러나 1975년 이후에 평균임금격차는 확대되고 있다. 제조업의 현금급여 총액에서 500인 이상 사업장의 임금을 100으로 했을 때 1950년대 후반은 100~499인 규모가 70, 30~99인 규모가 57 정도이었다. 이것이 1960년대 후반으로 접어들면서 80(100~499인), 69(30~99) 정도로 축소되었고 1970년대 초기에는 83(100~49인), 70(30~99인) 정도로까지 축소되었다. 그러나 1980년대 초반 이후에 79(100~499인), 63(30~99인)으로 다시 확대되었다. 즉 평균임금의 규모별 격차는 1955~65년간에 급속히 축소되었다 할 수 있다. 그런데 연령층근속년수로 조정하여 재계산하면 1975년 이후 80년대에 들어서도 격차가 그다지 확대된 것이 아니라는 사실을 알 수 있다(표 8 참조).

산업별 평균임금격차의 축소에 관해서도 거의 비슷한 현상이 나타난다. 그러나 1955~75년에 걸쳐서 전체적으로는 축소되고 있다고 할 수 있다. 1955년과 1975

<표 8> 근로자 구성을 고려한 규모간 임금격차

(제조업, 남자 정기급여, 1,000인 이상기업=100)

	100~999 인			10~99 인		
	原數值	연령구성 조정후	연령·근속 구성조정후	原數值	연령구성 조정후	연령·근속 구성조정후
1960	73.7	80.9	-	59.6	66.2	-
1965	85.1	89.4	95.4	81.2	82.5	89.7
1970	84.4	86.0	90.9	80.0	79.9	84.8
1975	88.1	88.4	92.5	80.6	79.9	85.0
1980	85.2	86.5	90.0	77.9	78.5	84.4
1983	85.5	87.2	90.5	77.7	78.4	83.8

자료 : 勞勤省, 「賃金構造基本統計調査」의하여 시산(高梨昌외, 앞
의 책, P21).

년을 비교할 때 격차가 확대된 산업은 대분류로는 광업과 도촬소매업이다. 전자는 평균보다 높으며 후자는 낮은 방향으로 격차가 확대되고 있다. 제조업내에서는 출판잡인쇄, 고무, 피혁, 기계의 4업종이다. 출판잡인쇄와 기계가 평균보다 높은 방향으로 확대되었고 고무와 피혁은 평균보다 낮은 방향으로 확대되었다. 나머지 5대분류산업과 16중분류산업은 거의 평균수준에 접근하고 있었다. 그런데 산업별 평균임금의 비교는 노동력구성의 변화에 의한 영향이 나타난다는 문제가 있다. 그러나 몇 개의 예외적인 산업을 제외하면 1955~75년간에는 격차가 축소되는 경향에 있었으나, 1975년대 이후에는 격차가 확대되어 온 산업이 많다. 기업규모별 임금격차가 1955~65년간에 급속히 축소되고 산업별 임금격차는 1975년까지 계속적으로 축소되어 왔던 경향은 노동시장의 수급균형과 관련하여 다음과 같은 추론을 가능케 한다. 1955년대에는 대기업의 설비투자가 급속히 증대하여 그 때문에 제품수요가 중소기업의 생산량 증대로 연결되고, 중소기업에서의 노동력부족이 표면화되었다. 따라서 중소기업에서의 임금상승이 급속히 일어나 규모간의 격차는 축소되었다. 그런데 1965년 이후가 되면 노동력부족은 기업규모에 관계없이 공통적으로 나타난다. 따라서 여전히 중소기업의 인력부족은 심각하지만 상대적으로 보면 1955년 이후와 같은 편차는 없어진다. 이리하여 기업규모별 급속한 격차축소는 멈추고 1965년 이후에는 산업간 격차 축소가 안정적으로 진행되었던 것으로 이해할 수 있다.

그런데 春闘는 평균임금의 평준화에 대하여 어떠한 역할을 했을까? 1955~74년에는 앞에서 본 것처럼 타결액의 분산계수가 작아지는 경향에 있었다. 매년, 1인당 賃金費用의 증가액을 각 기업이 맞추어 가면 1인당 기준내임금도 비슷하게 상승하는 것이 되어 격차는 당연히 축소된다. 반면에 중소기업의 春季賃金引上率은 최근까지 대기업보다 상회하였다. 이러한 상승률의 차이 역시 격차를 축소시키는 방향으로 작용하였다.

1975년 이후에는 평균임금의 격차가 확대되었지만 春闘의 요구율에 맞추어 제시되었다. 그러나 산업의 동향을 보면, 1975년 이후는 업종별로 호황불황의 차이 및 기업별 성장률의 차이가 크게

확대된 시기라고 하겠다. 동시에 1974년까지는 노동력부족이 있었지만 경제성장의 下方屈折에 따라 설비의 과잉 및 그에 따른 노동력의 과잉상태가 초래되었다. 이러한 경제상황의 변화가 1955~65년간에 보여졌던 것과 같은 대규모 설비가 노동수요를 창출하고, 春闘相場賃金を 통하여 기업별조합의 임금인상 경쟁을 가져와 격차가 축소되게 되었던 연쇄고리를 바꾸어 놓았던 것이다.

이에 따라 春闘는 고도경제성장기에는 기업별조합의 한계를 극복하는 수단으로서 의미가 있고 성과도 있었지만, 지금은 큰 의미가 없고 산업의 실정에도 맞지 않는다는 의견도 있다. 하지만 노사관계에서 중요한 것은 春闘에서 나타나는 표면적인 것이 아니라, 일상적인 업무 속에서 다양한 노무관리시스템의 일환으로 이루어지는 ‘非公式的인 團體交渉’이라는 의견도 있다.

주석1) Koshiro, Kazutoshi, "Labor Productivity and Recent Employment Adjustment Programs in Japan ; Are We Workaholics?" Japan Labor Bulletin 17, 1978, p. 173.

주석2) Economic Planning Agency, Economic Survey of Japan, Tokyo , 1979, p 293.

주석3) Koshiro, Kazutoshi, "Development of Collective Bargaining in Postwar Japan", Taishiro Shirai, Contemporary Industrial Relations In Japan, Univ. of Wisconsin Press, 1993, p230.

주석4) 위의 글, pp 230-4.

2. 個別賃金에의 影響

春闘相場에서 定期昇給을 포함한 賃金引上額(率)의 평균화는 개별임금의 격차에 어떠한 영향을 미치는가, 春闘에서 결정된 相場이 개별임금에 미치는 영향으로서, 매년의 임금개정에 의한 임금체계의 개선이 노동시장의 실세를 반영하기 쉽게 만든다는 점은 앞서 설명하였다. 여기서는 평균화라는 관점에서만 相場賃金の 개별임금에의 영향을 고찰한다.

첫째로, 개별임금은 하나의 勞動力商品의 가격으로서, 직무의 내용도 똑같고 능력도 똑같은 경우의 노동력에 대한 임금이다. 이러한 等質의 일에 종사하는 근로자에게 지불되는 임금을 기업간 비교하는 것은 쉬운 일이 아니다.

둘째로, 동질의 노동력상품에 관해서 만약 완전경쟁적인 노동시장이 성립하고 있다면 一物一價의 법칙에 따라 同一賃金이 지급될 것이다. 왜냐하면 어떤 기업에서 타기업보다 낮은 임금이 해당 노동력상품에 지급된다면 그 기업에 그러한 노동력은 공급되지 않을 것이기 때문이다. 그런데 대개의 경우 동일한 노동력상품에 관해서 완전경쟁적인 상황이 성립되고 있다고 하기는 어렵다. 왜냐하면 각각의 개별노동력상품에 관해 생산성을 관측하는 것은 각기 다른 기업조직내에서 일하고 있는 이상 거의 불가능하기 때문이다.

개별임금의 격차라는 것을 정면으로 다루고자 할 경우 첫째로 서술했던 等質化의 문제와 두 번째로 서술했던 組織內에 있어서의 個別勞動力의 평가곤란 때문에 여기에서는 간접적으로 서술함에 그친다.

앞에서 보았던 것처럼 노동력의 개별상품에 관해서 완전경쟁시장이 성립하고 있다면 一物一價는 성립한다. 즉 個別賃金 隔差는 존재하지 않는다. 그렇기 때문에 春闘相場이 내부노동시장을 기업간에 경쟁적으로 만드는 조건을 갖고 있다는 것이 확인된다면 평균화에 공헌하고 있는 것으로 된다.

첫째의 영향으로서 春闘相場賃金이 거시적 勞動市場需給의 영향과 經濟의 實勢를 반영하고 있다는 데서 출발한다. 아주 불공평하게 개별임금에의 분배를 하고 있지 않는 한 相場賃金の 변동과 個別賃金の 변동은 상관관계가 있을 것이다. 그렇다면 이것은 조직 외부의 노동수급 및 경제상황을 조직 내부의 개별노동력에 전달하는 역할을 한다. 기업내의 노동력상품이 완전히 대체 불가능한 것이 아니라면, 相場賃金の 변동은 어느 정도 개별노동력의 수급을 반영하고 있는 것이다. 春闘相場賃金이 경제상황에 따라 변동하는 효과는 기업내의 개별노동력 상품에 대한 노동시장의 수급정보 및 시그널을 제공하여 개별노동력 상품을 경쟁적인 것으로 만든다.

둘째는 春闘相場에 의해 賃金財源이 상승하고 그에 따라 개별임금 조정이 용이하게 되는 효과이다. 이것은 春闘相場이 비교적 크게 상승하지 않으면 효과가 별로 나타나지 않는다. 임금조정재원이 윤택해지면 전체 수준을 상승시키면서 개별 임금을 조정할 수 있어 노동자를

설득시키는 것이 용이해지고, 사기의 자해를 방지할 수 있다. 이 경우 개별임금 격차가 축소되기 위해서는 기업내 노동시장이라 하여도 기업간에 어느 정도의 移動可能性이 존재하지 않으면 안 된다. 완전히 타기업과 분단되어 있는 경우는, 기업마다 최적의 자원배분상황이 다르기 때문에 일률적으로 개별임금 격차가 축소된다고 말할 수 없다.

이상의 推論으로부터 春闘相場은, 특히 대폭 賃金引上時期에는 개별임금의 평준화에 기여한다고 할 수 있겠다.¹⁾

주석1) 실제로는 定昇制度나 基準内賃金の 정산방식이 기업마다 다르다. 그러나 이러한 제도상의 차이는 대폭 賃金引上시기에는 그다지 크지 않다고 생각된다.

3. 所得政策에의 影響

구미제국에서는 1965~74년에 인플레이션이 진행된 원인으로 賃金費用要因이 크다고 인식되었기 때문에 임금가이드라인이나 임금동결 등의 소득정책을 도입하였다. 일본에서도 1965년~74년에 인플레이가 나타나자 소득정책도입에 관한 논의가 활발해졌다. 그러나 이 시기의 임금상승은 인플레이션과 관련이 없기 때문에 소득정책의 도입은 시기상조라고 결론지었다. 그 이유는 일본의 경우 베이스업으로 賃金引上을 결정하지만 勞動力構成의 年少化現象에 의해 베이스업을 하여도 거의 비용상승으로 연결되지 않는 시기가 계속된다는 것이다. 게다가 生産物市場에서의 競争이 임금상승을 가격으로 전가시키기 어렵게 한다고 판단되었기 때문이다. 다만, 노동력구성이 高齡化되면 베이스업은 코스트증가로 연결될 것이며, 또한 생산물시장에서 寡占化가 진행되게 되어도 賃金上昇 인플레이션이 발생할 가능성이 있다고 지적하는 데 그쳤다. 日經連은 1969~70년경부터 생산성기준원리라는 소득정책적인 發想에서의 임금 결정기준을 제안하기 시작했다. 이에 대하여, 노동조합은 所得政策 反對라는 슬로건을 내걸고 대항하였다. 결과적으로 소득정책은 도입되지 않았지만 1975년 이후 生産性基準原理는 강화되어 나갔고 상당한 영향력을 행사해 왔다.

4. 國民經濟와 春闘賃金引上

1975년의 春闘는 지금까지의 임금결정관행을 뒤바꾸는 전환점이 되었다. 1974년에 실질 GNP의 마이너스성장으로 고도경제성장기는 끝났다. 그리고 20% 이상의 급격한 인플레이션과 노동수급의 완화, 실업증가라는 스태그플레이션현상이 발생하였다. 거기에서 勞使政 각계는 우선 인플레이션을 잡아야 한다는 데 의견을 모았다.

日經連은 1974년 春闘 직후 ‘大幅賃金引上行方研究會’를 발족시킴과 더불어 15% 이하의 임금가이드라인을 설정했다.

1975년 春闘에 임하면서 ‘社會契約’의 태도를 취한 同盟과 IMP참JC는 물가 중시의 임금요구를 결정했는데, 이것이 후에 「經濟整合性論」이라 불리는 것이다. 결국 1975년 春闘는 선도조합 몇 개를 제외하면 鐵鋼과 造船에서 동시결정된 14.9%를 넘지 않았고, 평균 13.1%의 임금인상으로 종결되었다. 1974년에 20%를 넘었던 인플레이션은 11%대로 떨어졌다.

1975년 이후 노동조합의 임금요구는 實質賃金 중시로 변화하였으며, 政策참制度에 관한 요구도 내놓게 되었다. 그것은 대개 扁傭保障 혹은 扁傭創出에 관한 豫算을 要求하는 것이었다.

이러한 노동조합의 태도변화는 賃金を 가장 중시하던 그때까지의 방식으로부터 社會 및 經濟生活에 관한 제문제를 적극적으로 다루고자 하는 방향으로의 전환을 나타내는 것으로 주목된다. 반면에 임금 결정은 안정화 경향으로 ‘短期集中’의으로 결정되는 관행이 정착되었다. 그러나 1985년 이후에 들어서면서부터는 국내외로부터 내수의 확대가 요구됨에 따라 다시 賃金引上으로 内需擴大을 실현할 필요가 있다는 것이 주장되고 있다.

5. 罷業과 春闘賃金引上

罷業과 賃金上昇의 관계에 관해서는 지금까지 많은 논의와 연구가 이루어져 왔다. 간단하게 이것을 요약하면 다음과 같다.

첫째는, 파업을 하면 交渉力이 증가하여 임금은 증가한다는 논의이다. 둘째는, 파업을 하는 것은

수습을 하기 위한 수단이기에도 오히려 요구수준을 낮추는 효과가 있다는 것이다. 셋째는 강력한 조합은 파업을 하지 않고도賃金引上을 할 수 있기 때문에 파업의 필요성이 없다는 것이다. 넷째는 파업을 하면 그 후 사기가 저하되기 때문에 직접적 영향보다도 그 후의生産性低下가 더 중요하다는 것이다. 다섯째는 그 반대로 이른바 스트레스해소와 같은 효과가 있어 오히려 파업 이후 생산성은 상승한다는 것이다. 여섯째는 경기와 파업에 관한 것인데,景氣가 좋을 경우 파업을 하면 기업의 손실이 크므로 파업을 충분히 기대할 수 있어 景氣가 좋을 때 파업을 한다는 것이다. 그러나 경기가 좋을 때는 경영측에서도 파업의 필요가 없을 정도로賃金引上을 받아들여 파업을 없도록 하고자 한다. 결과적으로 景氣가 좋을 때에는 임금상승이 일어나는 것은 분명하지만 파업이 발생할 것인가 아닌가는 그때의 상황에 따라 다르다는 것이다. 일본의 경우 파업의 영향을 살핌에 있어서 春闘相場을 거론하는 경우는 거의 없었다고 생각된다.¹⁾그것은 1960년대 초반부터 春闘相場을 결정하여 왔던 최대의 업종인 鐵鋼이 1957년 秋闘에서의 제로回答 이래, 일관하여 「스트라이크없는一發回答」으로 타결해 왔기 때문이다. 따라서 파업의 빈도와賃金引上에 관해서는 대부분의 경우 相場賃金의 결정에서가 아니라 世間相場에 ‘도달’ 하는 단계에서 문제가 된다고 할 수 있다. 春闘賃金引上和 파업건수는 결국, 春闘相場이 해당産業의 경영측의 회답보다 높을 때 파업건수가 증가하고 낮을 때는 파업건수가 감소하는 관계에 있다고 볼 수 있다. 즉,單純相關에서 보면賃金引上和 파업건수는相關이 높다. 따라서 春闘相場이 경제의 실세에 맞춰 결정되고 동시에 경영측의 회답도 春闘相場에 맞춰 이루어지면 파업건수는 감소하는 경향으로 될 것이다.

주석1) 이 장의 앞 부분에서의 계량분석결과에서도 살펴본 것처럼, 경제적 변수만으로 일본에 있어 임금의 변화를 만족스럽게 설명할 수 있었으며 노조의 영향은 극히 미약함을 지적할 수 있었다. 그러나 神代는 민간부문의 임금을 결정하는데 있어 F_G (공공부문 노조의 투쟁성)라는 새로운 요인을 고려하면, 다른 유형의 임금방정식을 얻을 수 있다고 한다. 즉, 회귀분석의 결과

$$\Delta W = -3.401 + 6.869 UY + 7.344 MLS + 234.6 GLS$$

$$(-2.83) \quad (6.05) \quad (2.57) \quad (11.10)$$

$$R^2 = 0.972$$

ΔW = 교섭에 의한 전산업 평균임금상승

MLS: 매년 2~5월 春闘기간동안 제조업의 파업에 의한 노동손실일수의 비율(민간부문에서 노조의 투쟁성과 파업을 막으려는 사용자의 노력의 결합효과)

GLS: 春闘기간동안 國鐵노동자의 파업참가비율(F_G 의 대응변수)

로 나타난다. 이를 종합할 때 1961~75년간 동안 평균임금인상의 27%가 GLS에 의해, 19%가 MLS에 의해, 그리고 54.2%가 UY에 의해 설명됨을 알 수 있는데, 공공부문 노동자의 파업의 영향은 일반적인 견해와는 달리 임금결정에 상당한 영향력을 미치고 있다는 것으로 나타나고 있다.(Koshiro, Kazutoshi, 앞의 글 pp. 226~237)

VI. 春闘의 展望 및 示唆點

지금까지 우리는 일본의 노사관계제도의 특징과 단체교섭제도로 정착된 춘투의 전개 및 임금결정구조, 파급메카니즘 등에 대하여 살펴보았다. 그러나 1987년 11월의

「全日本民間労働組合連合會」(連合)의 발족 및 1989년 11월에 이 連合에 總評系 官公勞組까지 참여한 「日本労働組合總連合」(약칭 ‘連合’)의 결성 등으로 春闘 주도체제에 결정적인 변화가 나타나게 되었다. 뿐만 아니라 기술혁신, 국제경제 마찰 등에 따른 산업구조변화에 따라 春闘의 성격과 역할도 변화하게 되면서 사용자측 및 노동계 일부로부터 春闘方式 및 構造에 대하여 본질적 수정을 가할 수 있는 요구 및 논의가 나타나고 있어, 春闘의 展望에 대하여 많은 의문을 제기하고 있다.

日本の 春闘研究會에서는 이러한 상황과 관련하여 7가지 문제에 주목하여 春闘의 方向을 展望하고 있다.¹⁾

첫째, 勞使의 대표적인 견해(日經連과 連合)를 보면 기본적으로 春闘와 관련하여 공통인식이 나타나고 있어, 春闘方式에는 부분적인 수정이 있을지는 몰라도 春闘는 존속될 것이라는 점이다. 즉, 명목임금이 아니라 실질임금의 유지와 향상이 중요하며, 그러한 실질임금의 인상에는 각종 경제사회정책에 대한 요구와 수정이 포함되어야 할 것이라는 것, 또한 논점은 다르지만 임금결정시 국민경제적 효과를 중시해야 하며 중장기적이고 종합적 관점에서 임금결정이 이뤄져야 하고 내수확대가 필요하다는 점은 노사가 공통적으로 인식하고 있다는 것이다. 이에 따라 명목임금 인상에 목표를 맞추던 과거의 春闘方式에는 부분적인 수정이 가해질 것이며, 노동조합측에서는 실질임금의 유지향상을 목표로 하면서 구체적인 春闘의 목표로서는 「임금, 노동시간단축 및 고용확대」를 내걸고 있어 春闘의 要求가 다양궤복합화될 것으로 보인다. 그러나 이러한 春闘方式의 부분적인 수정 자체가 ‘春闘의 終焉’을 의미하는 것은 아니라는 것이다. 春闘의 내용이 매년 봄에 행하는 임금인상교섭이라 볼 때, IMF환JC를 중심으로 한 일부에서 임금개정교섭을 2~3년마다의 「中期賃金協定」의 체결로 바꾸자는 논의는 대표적인 ‘春闘終焉論’이라 할 수 있는데 이 주장은 당장 현실화되기 힘들 것으로 보인다는 데 그 논거가 있다. 그 이유는 ① 경영자측에 있어서조차 이 주장은 대세를 접하고 있지 못하며 ② 중기임금협정은 경제환경의 단기변동에 신속하고 적절하게 대응하기 곤란하다는 것 ③ 대부분의 노동조합측에서는 이에 대하여 부정적이라는 것 ④ 개별기업에 있어서는 임금체계의 조정을 포함하여 매년 임금배분교섭을 행하는 것이 필요하다는 것 등 때문이다.

둘째는 春闘의 기본적 메카니즘인 임금과급이 계속될 수 있는가 하는 점이다. 제1차 석유파동 이후 한때 임금인상액의 격차가 확대되어 임금과급효과가 감퇴되긴 했으나, 그 후 재차 그 격차가 축소되고 있다는 데서 임금과급은 앞으로도 계속될 것이라 한다. 그 근거는 일반조합원들이 일반시세(世間相場)에 맞먹는 임금인상에 대한 기대와 요구가 여전히 강하여, 기업간 경쟁이 치열해지는 가운데서 조합원의 근로의욕을 감퇴시키지 않도록 이러한 기대와 요구를 배려한 경영전략을 회사측으로도 취할 수밖에 없기 때문이라는 것이다.

또한 임금인상준거로서도 일반시세(世間相場)에 따른 임금인상이라는 것은 여전히 조합원들에게 강한 설득력을 갖고 있으며, 기업간 경쟁력을 유지하기 위하여는 同業他社와 비슷한 임금인상을 수용하여 서로 부담을 공유하는 것이 기업측뿐만 아니라 기업별조합인 노동조합으로서도 바람직하다고 느끼고 있다는 점이 임금과급을 강화시키게 될 것이라 한다.

그리고 산업간 임금과급을 지탱시켜 주는 조건으로 주요산업에 있어서의 노동력의 유사성과 핵심 노동력에 대한 장기고용관행하 내부승진제 유지 등은 기본적으로 변화하지 않을 것이라는 점을 지적할 수 있다.

이와 같이 일반적인 조건들이 금후에도 변화하지 않을 것으로 보여 임금과급메카니즘은 유지될 것이라고 한다. 다만 임금과급패턴에는 변화가 나타날 수 있다. 그것은 앞으로 産業多角화가 현저히 진행되어, 대기업간 과급 및 기업규모간 과급으로 이루어지는 산업내 과급과 산업간 과급의 구별이 애매하게 될 것이며, 또한 기업그룹내 과급이 의미를 더하게 될 것으로 보인다는 점이다. 뿐만 아니라 내부승진형의 핵심노동력이 기업그룹내에서 기업합산업간 이동을 많이 하고 주변노동력의 증가 속에서 파견노동력은 기업그룹이나 산업에 관계없이 동일직종간을, 단순 파트타임 노동력은 동일지역내를 이동하면서 임금과급을 강화시켜 나갈것으로 보인다는 것이다.

셋째는 春闘方式의 구체적인 내용으로 공동요구, 동시교섭합동시타결이라는 요소에 대한 것이다. 산업구조에 변화가 나타나고 산업합기업간 실적격차가 확대되는 상황에서는 공동요구가 곤란할 것은 사실이나 앞에서 보았던 임금과급에의 압력이 공동요구를 뒷받침하여 줄 것이며, 또한 최근에 나타나는 기업그룹내의 공동요구 움직임도 이를 보강하는 것으로 될 것이라 한다. 동시교섭합동시타결이라는 문제도 직접적으로는 노사의 전략합전술과 관련되는 것이지만 임금과급의 합리성과 개연성이 높은 이상, 이 문제도 존속될 것으로 보고 있다.

넷째는 相場設定者(Pattern Setter)에 관한 문제이다. 春闘의 역사를 보면 기본적으로는 각 시대 국민경제를 주도하는 부문이 패턴세터 역할을 담당하여 왔는데 그 원칙은 거의 변함없을 것이다. 1960년대 이후 鐵鋼勞連 및 그 이후 造船, 電機, 自動車 등 金屬系의 대표적 노조를 합한 金屬勞協이 발휘했던 리더쉽과 최근에 나타나는 第3次 産業共闘會議의 역할 등이 이를 입증해 주고 있다. 물론 가까운 장래에 패턴세터가 第3次 産業共闘會議로 원활히 넘어갈 것인지에 대하여는 이론의 여지가 많다. 또한 여기의 주요조합은 정보통신, 교통, 전력 등 공공성이 강한 산업에 속하는 것이 많아 정부의 임금결정예의 개입을 초래할 가능성이 크다는 점도 지적되고

있다. 따라서 自動車, 電機 등 호황인 금속산업을 핵심부대로 몇 개의 산별조직이 공동보조를 취하는 이른바 패턴세터의 ‘廣翼型’ 집단형성이 진행될 것으로 보인다고 한다.

장래에 産業多角化가 진행되는 상황하에서는 몇 개의 주도적 산업을 장악하고 있는 몇몇 대표적 기업그룹으로 패턴세터가 옮겨갈 것이라고 예상할 수는 있으나 그 경우에도 金屬系 大産別組織, 예를 들면 IMF참JC의 지위와 역할은 중요하리라고 본다.

다섯째는 임금결정에 있어 단위조합(企業連 포함), 産別, 내쇼날센터간의 관계에 대한 문제이다. 우선 임금결정의 최종적이고 직접적인 場은 단위조합(또는 企業連) 수준이며, 산별조직은 산업내 임금과급을 목표로 임금인상요구의 구체적 기준을 만들고 단위조합간의 조정기능을 담당할 것이라는 점과 내쇼날센터는 보다 포괄적인 임금인상요구 목표를 제시하여 산별간의 조정을 행한다는 기본적인 도식은 변함이 없을 것이다.

그러나 당장에 나타나고 있는 변화의 하나는 산업별 部門共闘組織인 大産別組織의 창설이다. 그 직접적인 계기는 ‘連合’의 탄생인데, 連合은 이미 1988년 임금투쟁에서 6개의 産業別그룹을 상정하고 部門別 連絡會를 설치하여 임투의 중간 및 결과의 집계, 가능한 범위내에서 조정과 연락을 취한다는 방침을 설정하였었다. 그런데 産業多角化가 진행되는 단계에서는 이러한 産別組織이 커버하는 영역이 상호 중복될 가능성이 있는데, 그 경우에는 유력한 기업그룹을 그 내부에 포함시켜 새로운 大産別組織을 재편성하는 것이 문제로 될 수 있을 것이다.

여섯째는 임금결정 및 임금체계의 변화에 대한 문제인데 春闘의 전략합전술상의 문제와도 관계된다. 최근에 春闘 내용에 대한 비판적 논점 가운데 하나는 임금인상액(률)의 표시방법이 불명확하다는 점이다. 기업간 임금제도, 인사제도상의 차이가 많기 때문에 공표된 수치를 가지고 상호 비교한다는 것은 곤란한 측면이 많다는 것은 분명하다. 임금인상액(률)의 표시를 定期昇給을 제외하고 순베이스업만으로 하는 등 실제비교가 가능하도록 하는 창의적인 노력이 요구된다는 것이다. 그렇기 때문에 勞使政에 의한 자료교환의 장을 설정하고, 교섭의 기초로 되는 데이터를 공유하는 것이 더욱 요구되고 있다.

또한 앞에서도 보았듯이 春闘 요구가 다양화합복합화되고 있는데 連合의 ‘總合的生活改善’이라는 표현이 일본의 이 측면을 여실히 보여주고 있다. 엔高등에 따라 일본의 명목임금 수준은 이미 국제적으로 보아도 최고수준에 달했다. 종업원의 기업내 복지요구라는 측면에서 보면, 임금인상요구도 있겠지만, 노동시간단축과 개인생활의 충실, 개개인의 적성에 맞는 능력발휘 기회의 확보, 교육훈련의 확충 등에 대한 요구와 기타 政策轉制度要求가 더욱 강하게 나타날 것임에는 틀림없다. 이러한 상황하에서는 여러 요구를 비중에 따라 순위를 매기고 패키지화할 필요가 있다고 본다.

그런데 현재 기업에 있어 개별임금결정과 임금체계는 능력주의, 실력주의로 기울고 있는 경향이 짙다. 이에 따라 노동자의 라이프사이클에 맞춘 최저 필요임금의 보장과 능력평가합실력평가에 있어서의 공평성확보에 노사의 신중한 배려가 요청된다고 하겠다.

마지막으로 노동조합의 교섭력에 대한 문제이다. 근년에 들어 조직률이 저하하고 파업건수가 감소하는 것을 가지고 노조의 교섭력이 저하되고 있다고 하는 견해가 있다. 그러나 이러한 움직임을 바로 노조교섭력의 저하로 연결시키는 것은 무리가 있다고 본다. 왜냐하면 이러한 조직률의 저하는, 주로 본래 노조가 없었던 기업에서의 근로자 증가 및 노조가 있는 기업에 있어 파트타임등 주변적 노동력의 증대 등에 의해 나타나는 것이지, 조합이 있는 기업에서 핵심적 근로자의 조직률이 저하하는 것에 의한 것은 아니기 때문이다.

또한 최근 일본의 노사관계에 있어서 파업행위는 노사의 신뢰관계를 파괴하는 상징적 행동으로 간주되고 있으며, 경영자도 스트라이크가 발생하지 않도록 높은 회답을 제시하는 경우도 적지 않다. 그렇기 때문에 노사 모두 파업을 피하려는 의식이 강하여 철저한 대화에 의하여 문제를 해결하고자 하는 자세가 있어 파업건수가 감소하고 있다고 볼 수 있다.²⁾

그렇기 때문에 조직률의 저하 및 파업의 감소는 노조교섭력의 저하를 나타내는 것이 아니며, 오히려 노조는 파업보다는 경영대책을 강화함으로써 노조의 기업에 대한 실질적인 교섭력을 높이고 있다고 볼 수 있다는 것이다.

현재 노조의 활동은 임금투쟁에 한정되지 않고 ‘政策參加’라든지 ‘유니온 아이덴티티(Union Identity)’ 등의 경영대책으로 나타나고 있다. 유니온 아이덴티티 구축의 일환으로 많은 단위노조(또는 企業連)들은 경영대책의 강화방향을 내세우고 있는데, 노동조합 지도자들이 기업의 기밀정보에 접근하고, 노사간에 중요한 정보를 공유하는 경우가 적지 않다. 노동조합의

「經營提言調査」가 행해지고 그에 따라 경영풍토 및 경영에 대한 구체적인 의사결정이 수정되는 사례도 많다고 한다. 거기에는 종업원 또는 일반조합원이 고학력화함에 따라 경영에 대한 관심이 높아진다는 점이 배경으로 깔려 있다. 단위노조(또는 企業連)에서는 앞으로 이러한 경영대책기능을 강화해 나갈 것이며, 고학력화해 나가는 일반조합원의 다양하고 개성적인 요구와 조언을 받아들이고 원활한 의사소통을 바탕으로 하면서 경영에 대한 발언력을 확보하려는 노력이 강하게 나타날 것이다.

결국 일본의 노사관계에 있어 기업별 노동조합의 구조내에서 ‘산업별 통일투쟁’의 형식을 가미한 일본의 단체교섭제도와 그 집약된 형태인 春闘는 메카니즘의 작용방식에 있어 어느 정도의 수정은 나타날지라도 기본적인 골격은 변함없이 진행될 것으로 종합할 수 있다. 그렇다면 이제 이러한 일본의 노사관계제도 및 春闘가 우리에게 示唆하는 바를 몇가지 사항으로 나눠 검토해 보자. 우리나라의 임금교섭과정은 일본과 같이 기업별 노동조합의 구조내에서 이루어지고 또한 춘계에 집중적으로 진행된다는 점에서 외형적인 구조상 일본의 春闘와 상당한 유사점을 지니고 있다. 그러나 일본의 春闘에 비해 우리나라의 춘계임금교섭에서는 아직 산업별 통일투쟁으로서의 노동층의 전략구상이나 사용자층의 통일적 대응노력이 정형화되어 있지 않을 뿐 아니라, 패턴교섭의 형태로서 준거설정 및 임금의 업종내출업종간 파급메카니즘이 체계적으로 정착되어 있지 못하고 스케줄설정, 사전협의, 교섭기술 등에서 미숙한 점이 많아 교섭과정상의 효율성 면에서 제도적 발전을 꾀하여야 할 여지가 많다.

첫째로 거론될 수 있는 시사점이 일본의 경우 합의형성과정에서 사회적 압력이 존재하여 교섭당사자는 자력으로 쟁의를 해결하고자 한다는 점이다. 즉 교섭당사자는 실행행사에 다다른 전에 해결할 책임을 지고 있다는 것인데 협상테이블에 참석하는 자가 실질적으로 교섭에 대한 권한을 부여받고 있다는 것을 전제로 한 것이다. 이것은 우리나라의 경우 사용자측 협상대표의 권한문제, 노조측의 권한 및 대표성 문제 등으로 인해 협상의 정착에 상당한 애로가 따랐던 점과 비교하면 주목해야 할 사실이다.

이것은 공식적합비공식적으로 사용자와 노동조합의 관계가 원만히 유지되어 왔고, 자연스럽고 자발적 지지에 기초하여 노조가 설립되며, 노동조합도 종업원의 실질적인 이익을 기업의 틀내에서 확보하고자 하는 것이어서 경영실적등을 합리적으로 고려하여 협상에 응하고, 경영자도 이러한 노동조합을 대등한 파트너로 인식하여 전향적으로 대응하였기 때문에 가능한 것으로 보여진다.

물론 일본의 기업별 노조에서 비롯되는 교섭상에서의 단점도 간과될 수만은 없다. 즉 조합간부의 경영측과의 유착 및 경영측의 노조에 대한 지배와 개입의 용이, 노조조직을 확대시키고 미조직근로자의 노동조건을 향상시키는 노력의 미흡, 산업 또는 전국차원에서 정책캅제도개선요구의 한계, 그리고 산업별 통일성의 부족으로 인한 노사관계의 불안정과 단체교섭과정의 비효율성이 야기될 수 있다는 점 등이다. 그런데 이러한 기업별 교섭의 단점은 지난 30여 년간의 춘투의 정착 과정 속에서 상당히 극복될 수 있었다.

둘째 시사점은 이러한 기업별교섭의 한계를 극복하게 했던 패턴설정과 임금파급 메카니즘의 정착에 대한 것이다.

단체교섭과정에서의 패턴설정과 임금파급 메카니즘은 말할나위 없이 노사양측의 단체교섭의 전략과 교섭의 진행과정상의 결과로서 사후적으로 나타나게 되는 것으로, 이러한 메카니즘이 정책변수로서 거론될 수는 없다. 그러나 최근 우리나라의 단체교섭의 진행과정을 총체적으로 검토할 때 노사 각각이 단체교섭과정에서 연대적인 노력이 확대된다면 단체교섭상에서의 불안정 요소가 어느 정도 감소될 수 있을 것으로 보인다. 우리나라의 경우에도 패턴설정의 유례가 전무한 것은 아니다. 예를 들어 공동교섭의 형태로 단체교섭이 이루어지고 있는 綿紡의 경우 우리나라의 임금교섭에 있어 일정하게 준거로서 작용하기도 했었다. 앞으로 철강, 자동차, 전기궤전자 등의 주요산업이 산업구조나 종업원 규모면에서 볼 때 임금교섭의 패턴으로 부각될 가능성도 배제할 수 없다. 이에 따라 이러한 관행의 정착을 통해 우리나라의 춘계임금교섭과정도 현재보다는 상당히 정형화된 형태로 변화될 수 있을 것이다.

여기서 지적되어야 할 점은 임금교섭의 준거로서의 패턴이 중요기업의 타결결과라는 점이다. 최근의 우리나라의 경험에서 볼 때 노협사 양측의 임금교섭에 있어 하나의 준거는 勞總이나 經總 등에서 제시되는 가이드라인인데 이는 실제 기업차원의 임금교섭 결과로서의 패턴을 대체할 수도 없으며, 임금교섭의 효율성면에서 이러한 지침이 얼마만큼 긍정적으로 작용하여 왔는가에

의문이 제기된다. 물론 일본의 경우에도 앞에서 본 바와 같이 노잡사 양측의 내쇼날센터(예를 들면 連合과 日經連)에서 교섭방침을 제시하고 있기는 하나 이러한 방침이 노잡사 각각의 준비과정에서 모아진 결론으로서 이러한 지침이 교섭현장의 실정, 즉 주요산별조직이나 패턴기업의 교섭전략을 충분히 반영한 것이라는 점이 우리와 다르다. 그리고 실제로 대부분의 기업에서 준거로 삼는 사항은 주요업종의 대표기업(예를 들면 자동차산업의 닛산, 전기의 도시바 등)의 교섭결과이지 노잡사 양측 내쇼날센터의 지침은 아니다.

셋째는 노사양측이 임금교섭에 대하여 충분한 사전준비를 하고 교섭절차를 제도화한다는 점이다. 최근의 우리나라 경험에서 볼 때, 상당수의 이익분쟁에서 노사가 충분한 교섭기간을 갖지 않은 채 분쟁으로 이어지거나 노사 상호간에 교섭 절차에 대한 이해부족이나 정보교환의 부족으로 분쟁이 빚어지는 경우를 흔히 볼 수 있다. 이와 같은 교섭과정상의 분쟁을 최소화하기 위하여 노사간에 단체교섭의 절차를 단체협약에 명기하는 방법도 검토될 수 있을 것이다.

넷째로, 교섭시기를 집중화하는 문제이다. 지난 3년여간의 우리나라의 임금교섭 과정에서 볼 때, 임금교섭이 봄에 가장 많긴 하지만 거의 연중에 걸쳐 계속되고 있음을 알 수 있다. 이러한 현상은 노사관계의 급격한 여건변화과정에서 노사양측의 교섭경험부족으로 야기되는 것이라 하겠으나, 다른 한편으로는 기업의 단체교섭 만료기간이 상당한 기간대로 분산되어 있기 때문이기도 하다. 일본의 경우 春闘의 주요 패턴세터들은 대부분 4월초에 집중해서 교섭을 타결하고 나머지 대부분의 추종기업이 4월말에는 교섭을 종료함으로써 총체적으로 임금교섭이 보야 단기간에 집중타결되는 점은 이와 관련하여 시사하는 바가 크다.

다섯째로, 최근의 일본의 春闘에서 노동조합측은 임금인상 이외에 조세정책, 물가정책, 주택정책 등의 근로자생활에 직접적인 영향을 미치는 각종 정책 및 제도개선을 구체적으로 요하고 있다는 점이다. 우리나라의 경우에도 이러한 주택문제, 물가 및 조세문제 등은 근로자 생활향상을 위해서 매우 중요한 사항으로 노동측의 정책획제도개선을 위한 노력은 임금인상과 같은 차원의 중요성을 갖는다는 점에서 노동측의 운동전개방향으로 적극 검토되어야 할 것이다.

이 이외로 春闘의 구체적인 메카니즘과 관련하여 우리가 시사받을 수 있는 점은 상당히 많을 수 있다. 일본과 처한 상황이 다르기 때문에 무비판적이고 무조건적인 수용은 곤란하겠지만, 노사관계나 노동조합운동도 기본적으로는 국민경제 및 국민생활의 발전을 위해 존재한다는 인식에서 출발한다면 우리나라의 노사관계의 장래에 발전적인 기여를 할 교훈을 찾는 것은 어렵지 않으리라 본다.

참고문헌

- 石田英夫, 『日本の労使関係と賃金決定』, 東洋經濟新報社, 1976.
- 神代和欣, 『日本の労使関係』, 有斐閣, 1983.
- 佐野陽子, 『賃金交渉の計量分析』, 東洋經濟新報社, 1980.
- , 石田英夫・井上詔三, 『中小企業の賃金決定』, 東洋經濟新報社, 1981.
- 島田晴雄, 『労働經濟學』, 岩波書店, 1986.
- 春闘研究會報告書, 『春闘の歴史的總括と展望』, 1988. 5.
- 白井泰四郎, 『労使關係論』, 日本労働協會, 1980.
- , 花見忠, 新代和欣, 『労働組合讀本』, 東洋經濟新報社, 1986.
- 高梨昌, 『日本鐵鋼業の労使關係』, 東京大學出版會, 1967.
- , 『日本の労使關係』, 東洋經濟新報社, 1977.
- 元井久夫 編著, 『新版日本労働運動史』, 勞務行政研究所, 1983.
- 森五郎, 『日本の労使關係システム』, 日本労働協會, 1981 (朴魯敬 역, 『日本労使關係시스템』, 한국노동연구원, 1990).
- 日本生産性本部, 『'88年春闘の總決算』, 1988. 8.
- , 『活用労働統計』, 1989 및 1990.
- 日本労働協會, 『年報日本の労使關係』, 各년도.
- , 『労働運動白書』, 各년도.
- 芦村庸介, 『大企業労使の喧嘩祭り』, 日本労働協會, 1982.
- 労働省 編, 『労働白書』, 各년도.
- , 『賃金引上の實態に関する調査報告』, 1987 및 1988.
- Akira Takanashi, et.al. Shunto Wage Offensive, The Japan Institute of Labour, 1989.
- Kazuo Koike, Understanding Industrial Relations In Japan, Macmillan Press, 1988.
- Taishiro Shirai, Contemporary Industrial Relations In Japan, University of Wisconsin Press, 1983.

주석1) 春闘研究會, 앞의 책, pp. 28~38

주석2) 특히 최근에 젊은층이 노동조합 활동에 대한 무관심과 불만이 증대하고 있어 이들의

관심을 끌기 위하여 勞組에서 만화등을 통한 홍보를 강화하고, 적색노동조합기를 황색, 파란색 등으로 교체한다든가, 春鬪가 鬪爭으로서가 아니라 일종의 儀式으로 바뀌고 있다는 점은 이와 관련하여 의미가 있다.