

~~~~~ **특 집** 각국의 노동조합 임금정책 ~~~~~

## 일본 노동조합의 임금정책

이 민영(한국노동사회연구소 연구위원)

자본측은 오래 전부터 일본의 노사관계나 생산방식에 대해 지대한 관심을 가져 왔다. 자본측이 협조적 노사관계에 바탕 하여 높은 경쟁력을 과시하고 있는 일본에 대해 관심을 기울이면서 '일본식' 노사관계나 생산방식을 수입하려 하는 것은 어찌 보면 당연한 것일 수 있다. 하지만 노동자의 입장에서는 그것의 본질이 무엇이고 우리의 삶에 어떤 영향을 미칠 것인가를 따져 보지 않을 수 없다. 이런 점에서 일본의 노동자들이 어떻게 살고 있고 일본의 노동조합은 '일본식'에 대해 어떻게 대응하고 있는가를 파악하는 것은 나름의 의의를 갖는 일일 것이다.

이 글에서는 노사관계를 규정하는 주요한 축 가운데 하나인 임금문제에 대한 일본 사용자들의 정책과 이에 대한 노동조합의 대응을 살펴보고자 한다. 그런데 현재 일본의 경우 일본노동조합총연합회(연합)와 전국노동조합총연합(전노련), 전국노동조합연락회의회(전노협) 등 3개의 전국중앙조직이 대립하고 있다.<sup>1)</sup> 그러나 여기에서는 노동조합운동이 연합 중심으로 재편되기 전까지 상대적으로 다수 노동조합들을 포괄하고 있었고 노동조합운동에서 주도적인 역할을 담당했던 일본노동조합총평의회(총평)<sup>2)</sup>의 임금정책과 현재 대다수 노동조합을 포괄하고 있는 연합의 임금정책을 주로 살펴볼 것이다.

1) 1993년 6월 현재 각 조직의 조합원수(포괄하고 있는 조합원이 전체에서 차지하는 비율)는 연합이 781만9천명(61.7%), 전노련이 85만6천명(6.8%), 전노협이 30만(2.4%)이다.

2) 1986년 6월말 현재 각 중앙조직에 가맹된 조합원의 분포를 보면 총평이 427만 명으로 전체의 34.6%, 전일본노동총동맹(동맹)이 217만 명으로 17.3%, 전국산업별노동조합연합회(신산별)가 6만2천명으로 0.5%, 중립노동조합연락회의(중립노련)가 159만 9천명으로 13.0%를 차지하고 있었다.

---

## 1. 일경련의 임금정책과 일본 노동자의 생활

노동자의 입장에서는 임금은 노동력의 대가이고 생활을 영위하는 데 충분한 것이어야 한다. 하지만 자본의 입장에서는 임금은 어디까지나 생산비용의 일부일 뿐이어서 임금비용을 어떻게 줄일 것인가가 중요한 과제로 된다. 이것은 자본주의체제 어디에서나 공통적인 자본의 임금정책이며 다만 그 나라의 정치 경제적인 조건, 시대적 상황에 따라 그것을 실현하기 위한 구체적인 방법에서 차이를 드러낼 뿐이다. 일본의 경우에도 자본측은 '기업 지불능력의 한계', '생산성 향상의 범위' 안에서 임금을 인상해야 한다는 것을 주장해 왔다. 또한 경제가 처한 구체적인 조건을 임금억제의 근거로 내세웠다. 예를 들어 호황기에는 임금인상이 물가상승의 원흉이라고 주장하였고 불황기에는 이윤감소를 호소하면서 임금억제를 관철하려 했다.<sup>3)</sup>

최근 일본경영자단체연맹(일경련)은 심각한 불황으로 기업의 수익이 현저하게 악화되고 있는 조건에서 이미 세계 최고수준인 임금을 더 인상하는 것은 기업경영을 강하게 압박하여 결국 고용삭감을 초래할 뿐이라는 주장을 펴고 있다.<sup>4)</sup>

1992년 현재 일본의 국민총생산(GNP)은 약 3조7천억 달러로 미국에 이어 세계 2위를 기록하고 있으며 1인당 국민총생산은 약 2만9천 달러로 세계최고를 기록하고 있다. 일본이 세계최대의 경제부국 가운데 하나라는 데는 의심의 여지가 없는 듯하다. 그리고 80년대 말 이후 엔고의 영향으로 일본 노동자들의 명목임금이 상대적으로 높은 수준을 기록하고 있는 것은 사실이다. 하지만 같은 질과 양의 소비재와 서비스를 구입하는 데 필요한 각국 통화를 비교하는 구매력 평가에 의한 임금수준 비교에 따르면 일본 노동자들의 임금은 미국이나 독일의 약 70% 정도밖에 안된다. 다시 말하면 일본 노동자들은 미국이나 독일 노동자들의 70%정도의 생활수준밖에 누릴 수 없는데 엔화의 가치가 높아서 달러로 환산하는 경우 명목임금이 상대적으로 높게 나타날 뿐인 것이다.

---

3) 總評四十年史 編纂委員會, 「賃金理論と賃金政策」, 『總評四十年史』, 第一書林, 1993, 275-6쪽.

4) 日經連 『勞動問題研究委員會報告』, 1994. 橫山 政敏, 「日經連の「ゼロ・ベア」論」, 『勞動運動』 No.345, 1994 78-79쪽에서 재인용.

<표 1> 구매력 평가에 따른 제조업 생산직 노동자의 임금수준 비교(1991년)  
(일본=100)

| 항목 \ 나라       | 일본  | 미국  | 독일(구서독지역) | 프랑스 |
|---------------|-----|-----|-----------|-----|
| 평균환율로 환산한 임금  | 100 | 99  | 140       | 98  |
| 구매력 평가에 의한 임금 | 100 | 140 | 146       | 109 |

자료 : 勞働省 『毎月勤勞統計調査』, 勞働省編, 『日本の勞働政策』, 勞働基準調査會, 1994에서 재인용.

또한 일경련은 기업의 인사관리에서 여전히 연공적 요소가 중시되고 있다는 점을 지적하면서 능력주의적 인사관리를 더욱 강화할 것을 강조하고 있다.

“지금 급격한 환경변화로 기업의 경영이 압박을 받고 있어서 특히 인사관리의 기반을 이루는 종신고용관행(장기계속고용)과 연공서열 관행에 대해서는 재검토가 필요할 것이다. …연공요소에 편중된 인사관리는 개선되지 않으면 안된다. 각 기업도 종업원의 능력을 중시한 인사관리운영을 외치고 있지만 현실에서는 학력, 연령, 근속 등 속인적 요소가 강하게 작용하고 있다. 또한 연공서열이 노동력의 유연한 기업간 이동을 방해하고 있는 측면도 지적되어야 한다. 이러한 전제 위에서 이후의 인사관리제도의 방향을 더욱 구체적으로 살펴보면 종업원 개인의 능력과 업적을 중시하는 개별관리와 종업원의 요구에 대응하는 다양한 치우시시스템을 개발하고 고용방식을 유연하게 하는 것이 보다 중요하게 되고 있다고 할 수 있다.”<sup>5)</sup>

물론 이 능력주의적 인사관리는 새로운 것이 아니며 70년대 이후 지속·강화되어 온 것이다. 하지만 숙련을 평가하는 사회적 기준이 마련되어 있지 않은 일본의 경우 ‘능력’은 결국 기업이 요구하는 직무수행능력이며, 극단적으로 이야기하면 기업에 대한 충성도이다. 따라서 능력주의적 인사관리를 강화하겠다는 것은 곧 ‘능력’과 보수를 연계함으로써 기업에 대한 충성도 경쟁을 격화시켜 노동밀도를 높이고, 능력경쟁에서 뒤처지는 고령노동자들의 임금수준을 낮춤으로써 기업의 임금비용을 절감하며, 결국에는 노동조합을 약화시켜 자본의 일방적인 지배·통제체제를 구축하려는 의도일 뿐이다. 비약적인 경제성장에도 불구하고 노동자들의 생활이 크게 개선되지 않았으면서도 협조적 노사관

5) 일본 노동성에 따르면 1989년 현재 일본 기업 가운데 임금체계가 직무급, 직능급 등 업무급으로 되어 있는 경우는 24.5%, 해당 노동자는 전체 상용노동자의 37.6%이다. 기업규모가 클수록 이 비율이 높아져서 노동자 1000인 이상을 고용하고 있는 기업 가운데서 업무급을 채택하고 있는 기업은 44.1%를 차지하고 있다. 그리고 대다수 기업(75.0%)들은 종합급 임금체계를 가지고 있고 임금체계가 속인급만으로 구성되어 있는 경우는 6.1%이다.

6) 日經連 『勞働問題研究委員會報告』, 1994. 金田 豊, 『獨占の新賃金抑制攻撃とその矛盾』, 『勞働運動』 No.345, 1994, 69-70쪽에서 재인용.

계가 구축된 배경에는 이 능력주의적 인사관리가 자리잡고 있다.

이러한 능력주의적 인사관리가 초래하는 높은 노동강도와 더불어 주택문제, 교통문제, 그리고 상대적으로 낮은 사회복지수준까지를 고려하면 일본 노동자들의 생활은 풍요로운 삶과는 거리가 멀다고 할 수 있으며 이에 대한 노동자들의 불만도 적지 않은 것으로 보인다.

<표 2> 주요국의 사회보장 급부비(1984-5)

| 나라<br>항목 | 국민총생산에<br>대한 비율 | 국민 1인당 |
|----------|-----------------|--------|
| 스웨덴      | 32.7%           | 85.9만엔 |
| 서독       | 27.4%           | 65.9만엔 |
| 미국       | 18.4%           | 76.1만엔 |
| 프랑스      | 30.1%           | 71.6만엔 |
| 영국       | 27.8%           | 46.9만엔 |
| 이탈리아     | 26.3%           | 45.2만엔 |
| 일본       | 11.3%           | 29.5만엔 |

자료 : 『日本國勢圖繪』, 1988. 『동향과 전망』 봄·여름 합본호, 1993에서 재인용

<표 3> 생활의 각 측면에 대한 만족도 (단위 : %)

| 항목     | 만족도  |      | 임금수준 |      | 사회보장 |      | 세금   |      | 노후생활<br>대비 |      | 전체적인<br>만족도 |      |
|--------|------|------|------|------|------|------|------|------|------------|------|-------------|------|
|        | 1992 | 1993 | 1992 | 1993 | 1992 | 1993 | 1992 | 1993 | 1992       | 1993 | 1992        | 1993 |
| 상당히 만족 | 0.5  | 1.2  | 1.0  | 1.2  | 0.5  | 0.9  | 0.4  | 1.2  | 0.2        | 0.4  |             |      |
| 대체로 만족 | 19.7 | 16.2 | 30.2 | 21.7 | 9.1  | 5.3  | 9.4  | 8.2  | 21.1       | 15.1 |             |      |
| 약간 불만  | 54.7 | 49.8 | 52.7 | 47.7 | 48.3 | 37.2 | 51.4 | 45.2 | 66.2       | 66.9 |             |      |
| 매우 불만  | 24.0 | 31.9 | 15.0 | 28.3 | 41.0 | 55.6 | 38.0 | 44.4 | 11.0       | 16.6 |             |      |
| 무응답    | 1.0  | 0.9  | 1.1  | 1.2  | 1.1  | 1.1  | 0.9  | 1.0  | 1.0        | 1.1  |             |      |

자료 : 電機連合 『調査時報』, 1993. 『勞動運動』 No. 347, 1994에서 재인용.

## 2. 일본 노동조합의 임금정책

### 1) 노동조합 임금정책 역사<sup>7)</sup>

1945년 이후 일본 노동조합 임금정책의 출발점은 일본전기산업노동조합협의회(전산)

7) 總評四十年史 編纂委員會, 앞의 책.

의 '전산형 임금'이었다. 전산형 임금체계는 2차대전 이후 무질서한 임금체계를 연공형 임금의 이론에 기초하여 통일적으로 정비하고 임금요구를 최저생계비에 근거하여 제기한 것으로 중앙노동위원회의 조정과정에서 약간의 수정이 가해졌지만 조합안이 기본적으로 관철되었다. 이후 전산형 임금체계는 일본 임금체계의 전형이 되었다.

<표 4> 전산형 임금체계<sup>8)</sup>

| 구 임금         | 전산형 임금(기본임금, 조합안)         |
|--------------|---------------------------|
| 합계 1,214엔    | 소계(기본임금) 1,676엔           |
| 기본급 295엔     | 생활보장급 1,271엔(평균) 본인급 899엔 |
| 상여 132엔      | 가족급 372엔                  |
| 기타 기준임금 176엔 | 능력급 400엔                  |
| 가족수당 124엔    | 근속급 4엔                    |
| 기아돌파임금 375엔  |                           |
| 기준외 임금 375엔  |                           |

자료 : 總評四十年史 編纂委員會, 『總評四十年史』, 1993

총평의 임금정책 목표는 50년대의 경우 전전 수준의 회복이었고 60년대에 들어서서는 유럽 수준의 임금획득으로 변화하였다. 경제의 고도성장으로 60년대에는 일본이 선진국 대열에 끼게 됨에 따라 노동조합도 이러한 경제상황의 변화를 반영하여 유럽 수준의 임금획득을 임금정책의 목표로 내건 것이다.

60년대 말에 이르면 노동자들의 생활수준이 급격히 높아지는 한편 대학 진학률이 급상승하여 교육비 부담이 커지고, 도시화의 진전으로 주거비용이 높아지는 등 소비구조의 왜곡이 나타남에 따라 총평은 라이프 스타일론을 제기하였다. 예를 들면 "24세 이하 결혼전의 청년층은 생활을 독립적으로 꾸리기 위해 주거 마련에 꽤 많은 돈을 투자해야 한다. 25세 이상 결혼한 노동자의 경우에는 집세뿐만 아니라 출산비용과 양육비, 교육지출 등이 급증하게 된다. 30대에는 가장 비용이 많이 드는 주택문제와 씨름하지 않으면 안된다. 그리고 고령기에 들어서면 성장한 자녀가 결혼을 하게 되는데 결혼식에 들어가는 비용은 상상 이상으로 큰 것이다. 다른 나라보다 이른 55세 정년을 마치면 평균수명

8) 이 임금요구는 노동조합이 회사측이 행한 조합원 생계비 조사를 토대로 하여 당시의 일일 섭취 칼로리(약 1,600칼로리)와 생활비 가운데 식료품비의 비율(엔겔계수 70%)을 고려하여 가족의 생계비(이론생계비)를 산출한 것이다. 그리고 여기에서 능력급은 숙련노동자의 경우 엔겔계수 50%를 최저기준으로 삼아 역산한 것으로 지금의 직능급과는 구별된다.

---

의 연장과 사회보장의 빈곤이 맞물려 심각한 고령자 문제가 발생하게 된다.”는 식으로 임금문제를 임금과 물가의 관계라든지 노동분배율 뿐만 아니라 연령에 따른 노동자의 생활이라는 측면에서 파악하려고 했다는 데서 라이프 스타일론의 의의를 찾을 수 있고 이것은 이후 생활투쟁론으로 체계화되었다.

생활투쟁론은 임금인상뿐 아니라 물가상승, 무거운 조세부담, 사회보험의 고부담, 공해, 주택문제 등에 대한 투쟁, 더 나아가서는 군사비 우선, 독점 위주의 경제정책에 반대하고 국민생활을 수호하는 투쟁을 강화하지 않으면, 노동자들의 생활을 근본적으로 개선할 수 없고 광범한 국민을 결집할 수도 없다는 데 근거하여 임금투쟁과 정치투쟁을 결합하고자 한 것이다. 총평은 이에 따라 69년에 대폭 임금인상과 전국·전산업에 일률적으로 적용되는 최저임금제의 제정, 해고·노동강화를 수반하는 합리화 반대, 주40시간노동제 실시, 산업재해 근절, 노동3권 보장, 무상의료 보장, 교통재해 일소, 노령연금·아동수당의 제도화, 민주교육의 확립, 부녀자의 직장 보장, 원폭피해자원호법 제정, 미일안보조약 폐기, 오키나와의 무조건 즉시 전면 반환, 근로자 중심의 정치로의 이행 등 15대 요구운동을 벌였다.

70년대 중반 중동전쟁으로 인한 석유위기 이후 일본경제는 저성장기에 접어들었고 정부·자본측의 임금통제정책도 강화되었다. 이에 따라 임금정체, 생활수준 저하, 복지비 삭감 등이 노동자들의 생활을 종합적으로 위협하는 지경에 이르게 되었다. 결국 당면한 임금, 고용, 복지 등의 문제에 종합적으로 대응하는 정책이 요구되었고 궁극적으로는 경제, 사회 그 자체를 개혁하기 위한 정책적인 방향이 필요했다. 이러한 상황에서 총평은 ‘복지형 내수 확대에 의한 경제성장’을 경제정책의 방향으로 제시하였다. 이것은 임금인상을 통해 내수를 확대하고, 이를 통해 고용을 확보·창출하면서 고도성장을 유지한다는 정책방향이었다.

## 2) 춘투체제와 선도부문의 변화과정

일본의 춘투는 기업별 단체교섭의 한계를 극복하기 위한 일본 노동조합들의 노력에 의해 도입·정착되었다. 물론 일본의 경우 노동조합은 기업별로 조직되어 있고 단체교섭도 대부분 기업 차원에서 이루어진다. 춘투는 어디까지나 요구수준을 맞추고 시기를 집중함으로써 기업별교섭을 보완하는 차원의 것이다.

춘투는 1955년 8개의 단위 산업별연합체(단산)공투회의 발족을 계기로 시작되었지만 56년에 300만이 참가하는 춘계임금인상합동투쟁본부가 꾸려짐으로써 성장의 기틀을 마련하였다. 이후 춘투는 총평과 중립노련이 조직하는 춘투공투회의에 의한 대규모의 운동으로 발전하였다. 동맹계의 조합은 이 춘투에 조직적으로 참가하지는 않았지만 많은 조합이 봄에 임금개정교섭을 하였으며 1967년에는 중앙임금투쟁위원회를 결성하여 춘

계임금교섭을 본격적으로 펼쳤다.<sup>9)</sup>

60년대 후반부터는 춘투공투회의와 동맹, 그리고 IMF·JC(국제금속노련일본협의회)도 유럽수준의 임금 획득을 임금정책의 목표로 삼았다. 80년에는 4단체<sup>10)</sup>의 요구가 비로소 공통적인 수준에 달했다. 이것은 임금이 조직의 소속에 의해서가 아니라 민간의 노동시장에서 노사간의 교섭에 따라 결정되는 현실에 대응하는 첫걸음이었다. 이 해 노조의 통일추진위가 발족하였고 81년에 4단체는 비로소 공식협약에 의해 요구기준을 10%로 맞추었다. 그리고 82년 말에는 전일본민간노동조합협의회(전민노협)<sup>11)</sup>이 결성되었다.

이 시기의 또 하나의 흐름은 77년부터 시작된 임투대책민간노조회의이다. 이것은 민간의 단산이 상호 정보를 교환하고 공유하기 위한 연락조직이었는데, 첫 해에는 11개 단산이 참여하였지만 이후 82년에는 38개의 단산으로 참여폭이 넓어졌다. 그러나 임투대책민간협의회는 어디까지나 정보교환의 장이었고 매년 춘투 개시 직전에 열릴 뿐이었다. 이런 상황에서 전민노협이 결성됨에 따라 84년에는 4단체와 전민노협으로 구성된 제1회 임금투쟁연락회가 형성되어 임금투쟁의 통일성을 높이는 데 전기가 마련된 것이다. 그리고 87년에 동맹과 중립노동조합연락회의(중립노련)가 해산하고, 89년에는 총평이 해산함으로써 춘투체제는 연합 중심으로 정리되었다.

춘투 형성기에는 사철(私鐵), 공노협(公勞協), 화학이 춘투의 선도부문(pattern sector)을 형성하는 경우가 많았고 60년대 후반부터는 철강이 이 역할을 담당했다. 1975년 이후부터는 철강과 더불어 조선, 전기, 자동차 등 금속산업 노동조합들이 춘투에서 임금인상을 결정을 주도하고 있다. 곧 이 부문에서 임금인상기준이 마련되면 다른 노동조합들도 여기에 근거하여 임금협상을 타결해 가는 것이다.

60년대 후반부터 철강산업노조들이 선도부문의 지위를 차지하게 된 것은 철강산업이 대표적인 과점산업으로서 높은 산업연관성을 가지고 있으며 수익성이 안정되어 있기 때문이었다. 그리고 철강산업노조들은 이러한 지위에 근거하여 일본의 노사관계구조 형성에서 중요한 의의를 갖는 제도나 관행을 만들어 낼 수 있었다. 1975년 이후에는 일본경제가 저성장기로 접어들면서 수출산업의 비중이 높아짐에 따라 전형적인 수출산업인 조선과 전기, 자동차산업 등의 노조들이 철강산업 노조들과 함께 선도부문을 형성하게 되었다. 1980년대 중반 이후부터 조선과 철강업이 구조불황산업으로 전락하면서 선도부문으로서의 역할은 낮아지고 있지만 철강, 자동차, 조선, 전기산업의 임금결정은 여전히 커다란 영향을 미치고 있다. 현재 춘투에서 임금인상기준은 이 산업의 노동조합들이 속해 있는 IMF·JC와 경영층의 8사 간담회에 의해 결정되고 있다.<sup>12)</sup>

9) 김삼수, 「일본기업의 최근 임금교섭 동향」, 『임금연구』 1994 봄호, 경총 임금연구센터, 1994, 38쪽

10) 4단체는 총평, 동맹, 중립노련, 신산별 등 4개의 전국중앙조직을 말한다.

11) 전민노협은 이후 연합으로 발전하였다.

### 3) 연합의 임금정책<sup>13)</sup>

“연합은 ‘여유, 풍요, 사회적 공정성’을 실현하는 것을 목표로 임금인상, 노동시간 단축, 정책·제도의 개선을 3개의 기둥으로 하여 춘계생활투쟁을 벌인다.” 1993년 10월 제3 회대회에서 결정한 이 임금정책은 중기(5-10년) 생활목표, 임금목표를 밝히고, 개별임금에 의한 산업별 임금기준 형성방책을 제시하면서 모든 산하조직이 이 제언을 충분히 활용하여 춘계생활투쟁의 새로운 전진을 위해 노력하자고 호소하고 있다.

임금정책은 5장으로 나뉘어져 있고 제1장 생활목표와 임금목표의 설정, 제2장 임금인상요구·타결방식, 제3장 공정한 임금제도 마련, 제4장 임금격차 시정, 제5장 계속 검토해야 할 과제 등으로 구성되어 있다. 우선 제1장의 ‘중기적 관점에서 선 생활목표와 임금목표의 설정’을 살펴보면 연합은 현재 노동자의 생활은 여유와 풍요를 실감할 수 없는 왜곡된 구조라고 주장하고 있다.

예를 들면 현재의 임금수준을 전제로 하여 35세의 노동자(처32세, 자녀 5세, 2세의 4인 가족)세대의 생애가계수지(실질가격)를 추계하면 40세 이후의 가계수지는 적자가 되고 자녀의 소득을 가계에 포함하면 퇴직금을 받을 경우 일시적으로 흑자이지만 전체적으로는 적자생활이다. 그 생애의 적자는 단순집계로 약 1천만 엔에 이른다. 하지만 현재의 임금수준을 중기적으로 1.2배로 인상하고 토지·주택가격의 인하, 교육비 부담의 경감, 공적연금의 안정 등 정책·제도의 개선이 병행되는 경우에는 가계의 개선은 가능하고 여유 있고 풍요로운 생활에 근접하게 된다고 설명하고 있다.

연합은 실질임금을 5-8년 사이에 1.2배로 인상하기 위한 방법과 그것이 가능한 근거를 다음과 같이 해설하고 있다.

“① 5-8년 사이에 실질임금을 1.2배로 높이기 위해서는 매년 2.5% 정도의 실질임금 인상이 필요하다. 이를 위해서는 매년 정기승급을 포함한 명목임금인상 6-7%, 실질임금인상 2-3%를 확보하는 것이 필요하다. ② 실질임금인상률은 실질경제성장률 - 취업자증가율 + 노동분배율성장률인데, 정부는 생활대국5개년 계획에서 실질성장률을 3.5%로 보고 있고 취업자증가율은 약 0.6%정도이기 때문에 노동분배율이 변화하지 않는 경우 실질임금상승률은 연 2.9%정도가 된다. 따라서 노동분배율을 높이면 2.5% 정도의 실질임금인상은 충분히 가능하다. ③ 5-8년 사이에 실질임금을 1.2배로 인상하기 위해서는 기간을 5년간(1998년까지)으로 하면 매년 실질임금을 3.7%씩, 8년간(2001년까지)으로 하면 2.3%씩 인상해야 한다.”

그리고 연합은 임금인상의 요구·타결방식을 평균임금인상방식에서 개별임금인상방식으로 전환할 것을 제안하고 있다. 평균임금인상방식은 일본의 독특한 임금인상방식으로

12) 김삼수, 앞의 글, 39-40쪽

13) 日本労働組合總連合會(連合), 「連合賃金政策(案)」, 第3回定期大會議案書, 1993.



개인별로 정액 또는 정률로 일정한 임금을 인상하는 우리 나라의 경우와는 달리 기업의 지불총액에 대한 교섭을 마무리한 후 개인별 배분의 문제를 이후의 노사교섭에서 처리하는 방식이다.

이 평균임금인상방식은 몇 가지 부정적인 측면을 드러내고 있는데 이 방식은 “먼저 기업의 임금지불능력을 중시하는 임금교섭이 될 가능성이 높고 일반적으로 단체교섭에 따른 인상분과 정기승급분이 혼합되어 운용되는 경향이 있어 임금인상이 낮은 수준에서 결정될 수밖에 없다. 둘째 타결 후에 배분교섭이 행해지기 때문에 조합원 사이에 이해대립이 발생하고 개인별 임금을 적절하게 인상하는 것이 어렵다. 셋째 개인별 임금 수준과 임금인상내용이 명시되지 않아 격차 시정을 위한 목표를 설정하기 어렵다. 넷째 조합간에 정확한 임금인상률과 임금수준의 비교가 어렵고 산업 차원의 임금수준을 결정하는 것이 가능하지 않다”는 등의 문제점이 제기되고 있다.

이에 따라 연합은 5년 후에는 35세 표준노동자를 중심으로 하여 18세 고졸 초임급, 30세 표준노동자의 임금인상요구를 제시하는 개별임금요구방식 중심으로 요구·타결방식을 전환할 것을 제기한 것이다. 그리고 표준노동자를 고졸자로 한정할 것인가 아닌가 등의 엄밀한 정의는 각 산업별조직의 견해를 존중하겠다는 견해를 밝히고 있다.

이러한 연합의 임금정책에 대해서 비판도 없지 않다. 먼저 연합의 임금요구는 노동자의 생활실태에서 출발한 것이 아니라 거시적인 경제통합성론(經濟整合成論)에 기초한 것일 뿐이며, 여유 있고 풍요로운 생활을 누리기 위해서는 대폭적인 임금인상이 필요하고 이것은 실태조사를 통해 확인된 노동자들의 절실한 요구라는 점이 지적되고 있다. 다음으로 투쟁방식에 관한 문제이다. 연합의 춘투는 금속노협을 축으로 하여 금속노협에서 춘투시세를 형성하고 이것을 다른 단산으로 파급시키는 방식이다. 하지만 금속노협의 ‘집중결전’은 금속노협이 같은 날짜에 사용자측의 답변을 받고 1발회답<sup>14)</sup>, 무쟁의로 타결하는 방식이며 결국 사용자측은 금속노협의 임금억제를 통해 전체 노동자들의 임금인상을 억제하는 효과를 얻게 된다는 것이다. <표6>에서 확인되는 것처럼 일본 노동자의 실질임금인상률은 실질경제성장률보다 훨씬 낮은 수준인데 이것은 노동조합의 임금인상요구, 투쟁방식과 깊은 연관을 가지고 있는 것이다.

14) 단체교섭과정에서 사용자측이 구체적인 수치를 내놓지 않다가 일단 내놓고 난 후에는 세부적인 사항을 제외하고는 변경하지 않는 교섭전략이다. 이것은 일방적인 사용자 주도의 일본 노사관계를 반영하는 것으로, 1950년대 후반 철강산업에서 처음 시도되었으며 이후 단체교섭에 사용자들의 주요한 전술로 활용되고 있다.

<표 5> 일본의 실질경제성장률과 실질임금인상률 (단위:%)

| 연도 \ 항목 | 실질경제성장률 | 실질임금인상률<br>(호봉승급분제외) |
|---------|---------|----------------------|
| 1970    | 10.2    | 8.1                  |
| 1975    | 2.9     | -0.7                 |
| 1980    | 3.5     | -2.9                 |
| 1985    | 5.2     | 1.0                  |
| 1990    | 4.8     | 0.8                  |
| 1991    | 4.1     | 0.4                  |

- 자료 : 1) 실질경제성장률은 IMF, International Financial Statistics : Yearbook, 1993. KLI해외노동통계, 한국노동연구원, 1994에서 재인용  
 2) 실질임금인상률은 労働省, 『労働統計要覽』 및 『労働白書』, 『동향과 전망』 봄·여름 합본호, 1993에서 재인용

한편 연합은 자본측이 치열한 공세를 펼치고 있는 직능자격제도나 연봉제 등 임금체계 개편과 관련해서는 “임금결정 기준은 노사가 공동으로 결정하고 노동조합이 합의한 것이어야 하며, 합리적인 근거를 가지고 있어야 하고, 조합원에게 공개되고 조합원이 수용할 수 있는 것이어야 한다”는 점을 지적하는 데 그치고 구체적인 사항은 산하조직에 위임하고 있다. 특히 일본의 경우 자본측이 직능급 임금체계 도입을 강력하게 추진하고 있으며 이것이 노동자들에게 지대한 영향을 미치고 있다는 사실을 고려할 때 이것은 심각한 문제라 할 수 있을 것이다.

### 3. 몇 가지 시사점

우리 나라의 노동조합운동은 이제까지 임금투쟁 일변도의 활동을 해 왔다. 이 배경에는 정부·자본측의 강력한 탄압과 법률·제도적인 제약, 기업별 노동조합 체계가 갖는 근본적인 한계 등이 자리잡고 있었고 열악한 임금수준이 이러한 활동을 부추긴 것 또한 사실이다. 이에 반해 일본의 노동조합운동이 임금투쟁과 제도개선투쟁 또는 정치투쟁을 결합하기 위해 많은 노력을 기울인 점에 대해서는 긍정적으로 평가할 수 있을 것이다. 더욱이 노동조합운동이 미·일안보조약 폐지와 같은 높은 수준의 요구를 내걸고 싸웠다는 것은 우리에게 생소하기까지 하다.

물론 우리 나라의 경우에도 새로운 전국중앙조직으로 출범할 것을 기약하고 있는 전국민주노동조합총연맹 준비위원회(민주노총(준))는 올해 초 임·단투와 더불어 사회보장제도 개선, 세제개혁, 재벌의 경제력 집중 규제 등 사회개혁투쟁을 활발히 벌여 나갈 것

임을 선언했다. 이는 정부가 단위 사업장의 임금투쟁에 개입하며 갖가지 이데올로기 공세를 펴는 조건에서 노동조합이 앞장서서 정치투쟁, 제도개선투쟁을 벌이지 않으면 국민의 지지를 획득하기 어렵고, 정치·제도적 요구가 해결되지 않으면 노동자들의 삶을 근본적으로 개선하는 것은 불가능하다는 점을 고려한 것으로 우리 나라 노동조합운동에서 새로운 전기를 마련한 일이라 할 수 있다. 이것은 또 한편으로 우리 나라 노동조합운동의 주체역량의 성장을 잘 드러내는 대목이며 또 한편으로 노동조합운동의 역량 강화는 사회개혁투쟁의 성패에 달려 있다고 해도 지나치지 않는 것이다.

물론 일본 노동조합의 정치활동, 제도개선투쟁을 긍정적으로 평가한다고 하더라도 이러한 활동이 얼마나 광범한 대중의 지지를 받았으며 노동조합의 요구가 어느 정도 관철됐는가 하는 문제는 남는다. 생활투쟁의 주체였던 총평이 해산하고 보수적인 노동조합운동세력의 주도하에 노동조합운동이 재편되는 과정이 곧 총평이 주도했던 생활투쟁의 한계를 여실히 드러내지 않는가 싶다.

일본의 경우 임금인상 요구·타결방식을 개별임금 방식으로 바꾸는 것은 중요한 의의를 갖는 일이라 판단된다. 기존의 평균임금인상방식에 따르면 기업의 지불능력에 따라 임금인상률이 결정될 수밖에 없으며 노동자들 사이의 임금격차도 해소할 수 없기 때문이다. 하지만 요구·타결방식을 변화시키는 것만으로 일본 노동자들의 삶이 개선될 수 있을 것인가. 먼저 연합의 임금요구 기준은 생계비 원칙에 따른 것은 아니며 최근 우리나라에도 수입되고 있는 능력주의적 인사관리에 대해서도 연합 차원의 대응방침을 가지고 있지는 않은 것으로 보인다. 또한 춘투는 70년대 후반 이후 약화되어 현재 일본은 세계에서 파업이 가장 적은 나라 가운데 하나이다. 언제 어디서나 임금문제를 둘러싼 노사간의 대립은 있게 마련이며 투쟁이 뒷받침되지 않으면 노동조합이 자신의 요구를 관철할 수 없다는 점을 고려할 때 일본 노동조합은 임금정책 면에서 한계를 가지고 있을 뿐만 아니라 그것을 실현하기 위한 주체적 역량의 측면에서도 약점을 가지고 있다고 할 수 있을 것이다.

그러나 이 문제는 단순히 임금정책에 한정된 문제만은 아닌 것으로 보인다. 최근 연합은 정치활동과 관련해서도 보수정당과의 제휴를 노골화하고 있고 자본측의 임금억제와 합리화추진에 협력하고 있다는 비판도 나오고 있는 형편이다. 극단적인 경우에는 일본 노동조합은 기업측의 노무관리기구에 불과하다는 견해를 제시하는 사람도 없지 않다. 그러면 왜 일본 노동조합운동이 이렇게 약화 또는 보수화되었는가? 일본 노동조합 약화의 원인을 쉽게 단정할 수는 없지만 기업별 노동조합체제가 갖는 근본적인 한계, 노동운동가들의 분파적인 활동 등 주체적인 측면뿐만 아니라 경제의 고도성장으로 자본측이 노동자들을 포섭할 수 있는 근거가 마련된 점 등이 복합적으로 작용한 것으로 짐작된다.

우리 나라의 경우 여전히 최저생계비에도 미치지 못하는 임금을 받는 노동자들이 다

---

수를 차지하고 있어서 임금수준 향상과 임금인상요구에서 생계비 원칙을 관철하는 것이 중요한 실정이다. 또 한편으로 최근 들어 자본측의 임금체계 개편 공세가 강화되고 있으나 노동조합측의 뚜렷한 대안이 마련되고 있지는 않은 형편이다. 더욱이 성별, 직종별, 학력별 임금격차 뿐만 아니라 87년 이후 더욱 심화되고 있는 기업규모별 임금격차를 어떻게 극복할 것인가가 과제로 부각되고 있다. 물론 이러한 과제를 해결하는 데는 올바른 임금정책뿐만 아니라 노동조합운동의 주체적 역량 성장이 요구된다. 87년 이후 노동조합운동의 비약적인 성장, 노동조합 활동가들의 건강성은 우리 나라 노동조합운동의 밝은 미래를 예측하게 하는 중요한 현실적 근거이나 현재 노동조합운동이 많은 한계를 안고 있는 것도 사실이다. 결국 기업별 노동조합 체계의 극복, 임금투쟁과 정치투쟁의 결합 또는 정치역량 강화 등의 과제를 어떻게 해결하느냐가 우리 노동자들의 삶의 질, 그리고 노동조합운동의 미래를 결정할 것이다.

<참고> 연합 1995년 춘계생활투쟁방침<sup>15)</sup>

1995년 춘계생활투쟁은 중기적 관점에서 종합적인 생활개선, 안정성장, 완전고용을 실현하고 엔고·구조조정을 극복하는 투쟁이다. 노동자의 힘을 총집결하여 '춘계생활투쟁의 개혁'을 추진하고 경제개혁, 복지사회 건설에 매진하며 생활을 중요하게 여기는 경제체도를 이룩한다.

1. 주요한 정세와 과제에 대하여

- ① 안정성장, 완전고용을 실현하고 생활을 중요하게 여기는 경제사회체도를 이룩한다.
- ② 생활불안, 노후불안을 극복하는 등 종합적인 생활개선을 위해 노력한다.
- ③ '생활투쟁의 개혁'을 추진하고 생활개선을 위한 사회적 책무를 다한다.

2. 춘계생활투쟁의 요구에 대하여

(1) 임금인상요구의 기본

- ① 연합은 경기회복의 정착, 구조변화에 대응한 새로운 중기 거시적 전망과 연합임금정책의 사고방식에 근거하여 '생활향상분을 확보하는 실질임금의 인상'을 임금인상요구의 기본으로 한다.
- ② 산하조직은 산업실태, 조합원들의 실생활과 위의 기본요구를 근거로 하여 개별임금 중심의 임금정책을 확립하고 95년도에는 그 실현을 목표로 임금인상요구에 매진한다.
- ③ 산업간, 규모간, 남녀간 임금격차의 시정을 위한 투쟁을 중요하게 여긴다.

(2) 임금인상요구목표

① 평균인상방식의 요구목표

- ① 연합 전체의 평균 임금인상요구 목표는 1만4천엔(5%)을 중심으로 한다. 이 요구액은 5천6백 엔의 정기승급 상당분, 1천7백 엔의 물가상승분, 6천7백 엔의 생활향상분을 합친 것이다.

주 : 조합원 평균 임금인상요구 목표에서 평균 기본급은 28만엔(추계)을 기준으로 한다.

15) 센센연맹, 『月刊 센센』 1995년 2월號, 90-91쪽.

---

㉠ 산하조직은 격차 시정분을 포함하는 등 구체적인 실태에 근거하여 각각 요구액 기준을 설정한다.(승격, 승진분은 별도로 한다. 이것을 임금인상에 포함하는 산하조직은 그 부분을 가산할 필요가 있다)

② 개별임금방식의 요구목표

㉡ 고졸 35세, 근속 17년인 표준노동자의 새로운 소정내 임금은 개정전 임금 30만 9천 엔을 9천3백엔(호봉승급분 제외)을 인상하여 31만8천3백 엔으로 한다. 이미 소정내 임금수준이 요구목표를 상회하는 조합의 경우에도 인상분을 요구한다.

㉢ 18세 고졸 초임급은 94년도 15만3천5백 엔을 4천6백 엔 인상하여 15만8천1백 엔으로 한다. 산하조직은 초임급 동결을 인정하지 말고 초임급 인상을 요구한다.

㉣ 참고수준

고졸 30세 근속 12년인 표준노동자의 소정내 임금은 개정전 임금 26만3천 엔을 7천9백 엔(호봉승급분 제외) 인상하여 27만9백 엔으로 한다.

㉤ 산하조직은 고졸 35세 표준노동자, 고졸 30세 표준노동자의 요구에서는 임금제도의 실태에 근거하여 정기승급을 제외한 인상액과 임금요구수준 또는 1년 전부터의 정기승급을 포함한 임금인상액과 임금요구수준 가운데 하나를 나타내는 것으로 한다.

(3) 최저임금 인상을 위한 노력

① 산하조직은 95춘계생활투쟁에서 산업별, 기업별 최저임금(전 종업원 대상)의 협약화에 노력하고 법정 지역최저임금, 법정 산업별최저임금의 인상을 위한 운동을 벌인다.

② 연합은 현재 극도로 낮은 법정 지역최저임금수준의 근본적 개선을 꾀하고 최저임금이 평균임금수준에 가까워지도록 노력한다. 또 일경련의 산업별 최저임금 폐지요청을 극복하고 산업별 최저임금의 신설, 수준인상을 위한 노력을 강화한다.

(4) 임금격차의 시정

① 산업별, 규모별, 남녀별 임금격차의 시정을 중요하게 여기고 산하조직은 격차 시정을 위한 노력을 기울인다.

② 규모간 격차 시정을 위해 중소조합은 ㉠ 격차 시정분을 명확히 밝히는 요구를 한다. ㉡ 연합의 개별임금수준을 참고하여 개별임금요구 실현을 위한 노력을 강화한다. ㉢ 연령별 최저임금을 요구하고 전 조합원의 임금수준을 높이기 위해 노력한다.

③ 남녀별 임금격차의 시정을 위해 모든 산하조직은 ㉠ 모집·채용, 배치, 승진, 교육·훈련 등에서 남녀평등 확보를 위해 노력하고 ㉡ 임금표, 승진·승격 기준 등을 남녀별로

구분하여 운영하는 것을 철폐하며 ㉔ 세대주, 비세대주에 따른 본인급 차별을 철폐하기 위해 노력한다.

----- <참 고 문 헌> -----

- 1) 박덕제·조우현·이원덕, 『선진각국의 노조운동과 노사관계』, 한국경제신문사, 1989
- 2) 노동조합과 임금체계 연구회, 「일본의 임금체계」, 『임금체계의 새로운 논의』, 나라사랑, 1993
- 3) 정승국·채창균, 「일본의 직능자격제도와 노동조합」, 『동향과 전망』 여름호, 백산서당, 1992
- 4) 강순희, 「생활민국의 실상과 노사관계」, 『동향과 전망』 봄·여름 합본호, 백산서당, 1993
- 5) 안희탁, 「일본기업의 최근 임금체계 동향」, 『임금연구』 1993 여름호, 경총 임금연구센터
- 6) 김삼수, 「일본기업의 최근 임금교섭 동향」, 『임금연구』 1994 봄호, 경총 임금연구센터
- 7) 박준성, 「일본기업의 최근 신인사제도 동향」, 『임금연구』 1994 겨울호, 경총 임금연구센터
- 8) 總評四十年史 編纂委員會, 「賃金理論と賃金政策」, 『總評四十年史』, 第一書林, 1993
- 9) 日本労働組合總連合會(連合), 「連合賃金政策(案)」, 第3回定期大會議案書, 1993
- 10) 森 英隆, 「連合の賃金自肅路線の破綻と危険」, 『労働運動』 No.339, 新日本出版社, 1993.10
- 11) 金田 豊, 「獨占の新賃金抑制攻撃とその矛盾」, 『労働運動』 No.345, 1994
- 12) 横山 政敏, 「日經連の「ゼロ・ベア」論」, 위의 책
- 13) 小越洋之助, 「能力主義賃金管理の新動向」, 위의 책
- 14) 澤村 耕一, 「連合賃金政策の欺瞞」, 위의 책
- 15) 大須 眞治, 「労働者生活の現局面」, 위의 책
- 16) 草島 和辛, 「不況打開, 大幅賃上げは國民的大義」, 위의 책
- 17) 牧野 富夫, 「賃金抑制政策の新展開と賃金闘争」, 『労働運動』 No.356, 1995
- 18) センセン同盟, 『月刊 センセン』 1995年 2月號
- 19) 日本労働協會, 労働運動白書, 1988
- 20) 日本労働協會, 労働運動白書, 1990
- 21) 日本労働協會, 労働運動白書, 1994
- 22) 労働省編, 日本の賃金政策, 労働基準調査會, 1994