

061208, 서강대
한국산업노동학회

제목: 일본 산별노조의 역사와 노사관계 변화
- 電産(日本電氣産業労働組合)을 중심으로 -

- 기업별 노조 체제가 확립된 사회로 알려져 있는 일본의 노동운동사에서 산별노조에 대한 논의는 중요한 부분을 차지하고 있다. 이는 역설적으로 산별노조가 보편적인 조직 형태로 자리 잡지 못한 이유를 묻는 논의가 된다. 현재 존재하는 일본의 노동조합은 미점령기에 일본 사회의 민주화와 비군사화를 지향하는 점령정책의 일환으로 노조를 합법화하고 노사관계 제도를 정비한 노동개혁의 산물이다. 그러나 냉전과 함께 점령정책은 일본을 반공기지로 재편성하는 방향으로 전환되었고 계급운동을 표방하는 급진적 노동운동은 탄압의 대상이 되었다. 이와 함께 실리추구적 노동조합운동이 대세를 장악하게 되었다. 실리추구를 우선시하는 기업별 노조가 연합하여 임금교섭 시기를 집중시킴으로써 협상력을 높이는 “춘투”는 1955년부터 본격화되었으며 이는 노동운동의 체제내화를 상징적으로 보여주는 현상이기도 했다.

- 물론 전후 일본 노동운동사에서 점령정책의 전환이라는 정치적 환경의 변화만으로 산별노조의 후퇴와 기업별 노조의 정착 과정을 설명할 수 있는 것은 아니다. 노동시장의 기업내부화라는 관점에서 보면 제1차대전 직후부터 사내 숙련공 양성이 시작되었으며, 1930년대의 중화학공업화 과정을 거치면서 숙련공이 기업에 정착하는 경향이 나타나고 있었다. 종신고용의 혜택은 기간적 역할을 하는 숙련공 및 관리직 사원에게 한정되어 있었다. 그러나 이러한 노동력의 기업 내부화는 어디까지나 숙련공을 확보하고 노동운동을 예방하려는 노무관리상의 필요에 의해 촉진된 것이었다. 반면에 전후에는 노동조합의 요구로 종신고용의 관행이 보편적 질서로 자리를 잡게 되었다. 종신고용 관행은 연공적 질서와 결합되어 있으며, 이는 일본의 전후 노동운동이 획득한 성과라고 볼 수 있다.

- 전후의 민주화와 노동개혁 과정을 거치면서 전전의 경영가족주의에 입각한 연공제와 종신고용이라는 관행은 직원층과 일부 공원에게 사용자가 베푸는 시혜가 아니라 노동자의 권리로서 확립된다. 여기에서 연공제는 기업내 숙련 향상에 대한 보상이며 생활을 보장하는 임금체계라는 정당성을 가지게 된다. 연공제의 이념형적 형태는 “산업별 횡단 임금”을 지향하는 電産型 임금체계에서 찾아볼 수 있다. 이 체계의 특징은 다음과 같이 지적할 수 있다

① 전시·전후를 거치면서 복잡해진 임금체계의 구성요소가 단순화되어 합리적이면서도 알기 쉽게 되었다.

② 임금체계에서 「기준노동임금」과 「기준외노동임금」이 구분되어 통상적인 노동에 대한 대가와 기타 특별한 노동에 대한 대가가 분리되었다. 여기에는 「기준노동임금」만으로 생활이 가능할 수 있게 한다는 목적이 있었다. 전전에는 경영자가 양자의 구분이 불명확한 점을 이용하여 「기준외노동임금」의 비율을 무제한으로 높여 과중한 노동을 강제했다.

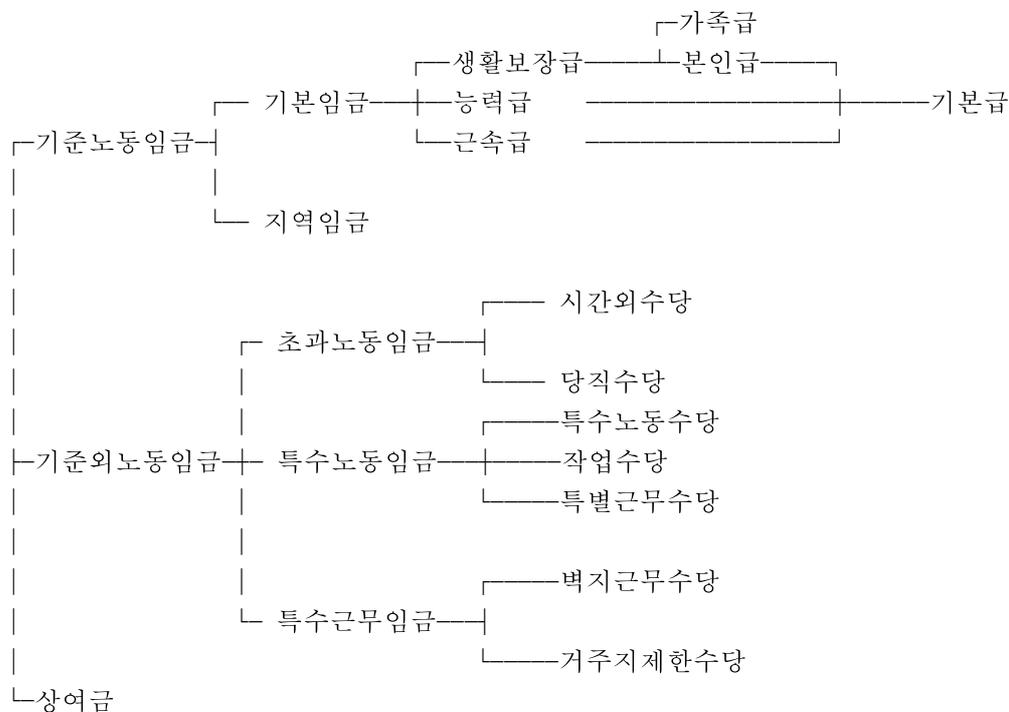
③ 기준노동임금의 80%를 차지하는 생활보장급만으로 최저 생활보장이 가능한 생활급 임금

이라는 성격이 강조되어 있다.

④생활보장급은 경영측의 사정(査定)이 개입할 여지가 없는 연령과 가족수에 따라 산정되었다. 이는 전후 민주주의의 정신인 평등주의에 입각하여 연령과 가족수라고 하는 객관적 기준에 의해 최저생활을 보장한다는 의미를 가지고 있었다. 즉, 자격·직계제도·학력·성별에 의한 임금 불평등의 철폐라는 명분이 있었다.

⑤ 생활보장급 이외에도 기본임금에 추가된 능력급과 근속급으로 노동자 개인의 능력과 숙련에 입각한 격차를 반영하려 했다. 능력·근속년수·근태(勤怠)에 따라 증가하는 임금 부분을 능력급과 근속급으로 반영하여 평등주의에 변동폭을 설정했다. 이 부분을 기준노동임금의 20%로 억제하였다. 여기에서는 근속년수를 숙련과 능력을 반영하는 지표라고 보는 생각이 반영되어 있다. 능력급은 사정에 의해 결정되는 것으로 되어 있었다.

電産型 임금체계의 구성



자료: 河西 1999: 109

- 전시에 전력 생산 부문은 통합되고 유통 부문에는 지역별로 다수의 기업이 존재하는 체제를 갖추었으므로 전력산업의 노동운동은 전국적 단일조직을 형성하기에 유리한 조건을 가졌다. 電産은 “전기사업의 사회화”, “대중을 위한 전력”을 추구하는 이념을 표방했다.

- 실질적으로 산업별 노동조합 체제를 형성하고 있었던 전력산업 부문의 노조가 운동을 통해 확보한 전산형 임금체계에는 일종의 「연공적 평등주의」에 입각한 직장질서가 전제되어 있었다. 패전 직후에 많은 노동조합이 이 체제를 받아들여 임금투쟁을 위한 이론적·실천적 무기로 삼았다. 1950년대 후반기에 일본이 고도 경제성장기에 들어 가면서 전산형 임금체

계에 대한 반발이 노사 양측에서 나오기 시작했다. 경영측은 이 체계가 객관적 지표로 구성 되어 있으므로 임금결정 과정에서 사정권을 규제당하고 있다는 불만을 가지고 있었다. 반면에 직위·학력·기능이 높은 장기 근속 남성 종업원들은 평등주의때문에 임금 격차의 확대가 규제되고 있다는 것에 불만을 가지고 있었다. 기술혁신의 도입이 본격화되면서 새로운 기술 체계에 대한 적응이 빠른 청년 노동자층에서도 불만이 나타나기 시작했다. 이러한 불만은 모두 임금체계 가운데서 「능력임금」 부분의 확대를 요구하는 움직임이기도 했다. 전력산업의 지역별 9분할 문제를 둘러싸고 노사가 격돌한 「전산 52년 쟁의」에서 경영측이 승리한 것을 계기로 하여¹⁾ 전산형 임금체계 가운데서도 능력급의 부분이 확대되어 갔으며 1955년 무렵부터 직계(職階)·직무급으로 대체되기에 이르렀다.

기준내 임금에서 능력급이 차지하는 비율 변화 (%)

1944 - 45	69.0	1949・9	23.2	1954・9	36.2
1946・4	62.3	1950・9	23.8		
1946・10	48.1	1951・9	27.5		
1947・9	20.5	1952・9	32.8		
1948・9	22.5	1953・9	38.9		

자료: 河西 1999: 335

- 그러나 원칙적으로 임금체계 가운데서 생활임금 부분을 배제하는 것은 불가능한 일이다. 임금을 둘러싼 노사관계는 생활임금과 능력임금의 균형에 대한 항쟁이라고 볼 수 있다. 이러한 점에서 전산임금체계는 일본의 노사관계에서 연공제가 가지는 의미를 보여주는 자료가 된다고 할 수 있다(河西 1999: 5-7).

- 電産型 임금체계는 현재도 중요한 의미를 가지고 있다. 이 체계는 패전 직후부터 약 10년간 대부분의 산업과 직업에서 적용되고 있었다. 현재도 공무원, 언론, 운수, 사립학교, 사립대학에 적용되고 있다(川西 1999: 1).

- 전후 일본에서 電産型 임금체계의 확산과 퇴조는 노사간의 세력관계와 밀접하게 연동되어 있다. 電産型 임금체계는 電産協이 주도한 1946년 10월 투쟁으로 확립되었으며 1952년 電産爭議에서 노조가 패배함으로써 퇴조하는 길을 걸었다. 10월 투쟁으로 전산과 電經會議(전기산업경영자회의)가 산별 교섭을 하게 되었다. 1952년의 패배는 산별교섭 방식이 무력화되고 기업별 교섭이 정착하는 계기가 되었다.

- 電産의 사례에서 특히 주목해야할 점은 가장 강력하고 모범적인 노조가 패배한 경위이다. 물론 여기에 대해서는 한국전쟁 직전인 1950년 여름에 실시된 미군이 불순세력(active trouble maker)으로 지목한 활동가를 대량 해고하였던 레드 퍼지(red purge)로 노동운동이 위축되었다는 사실도 중요하다. 그러나 電産 내부에서 반공적 노동운동을 지향하는 민동파(民同派)가 레드퍼지에 협조함으로써 일반 조합원들이 노조 간부들을 불신하게 되었을 뿐만 아니라 운동에 적극적으로 참가하는 행동 자체를 기피하게 되었다는 배경이 더욱 중요

1) 日本電氣産業労働組合은 1956년 3월에 실질적으로 해산했다.

한 의미를 가지고 있다. 특히 레드퍼지를 목격한 말단 감독자 층이 노조에서 이탈해 경영자를 지지하게 되었다. 이들은 조합원을 공갈 협박하여 강제로 노조 탈퇴 서명을 받아내고 직장을 무정부 상태로 만들었다(河西 1982: 437-438).

- 전력산업에서 진행된 레드퍼지의 가장 큰 특징은 노조가 지명해고에 협력했다는 사실에서 찾을 수 있다. 제4회 대회(1949)에서 민동파가 공산당계를 누르고 집행부를 장악한 이래 양파의 대립이 격화되고 있었다. 제5회 대회(1950.5)는 양파의 충돌로 유회되었다. 당시 중앙상임집행위원회의 다수파였던 民同派는 폭력행위로 대회를 유회시킨 공산당계의 책임을 묻는다는 명분으로 조합원에게 모두 재등록하라는 특별지령(1950.7.12)을 내렸다. 이것은 노조가 “국제적색 파시즘”, “국제적색제국주의”, “赤禍”라는 표현으로 조합원에게 반공 노선을 지지할 것을 요구했다. 1개월 후 재등록 서명자 108,095명, 거부자 19,282명이 되었다. 電産 중앙본부는 재등록 거부자에 대해 제명 411명, 권리정지 167명이라는 징계를 내렸다. 또한 사용자도 재등록 거부자 가운데 중심적 인물로 지적된 2,137명에게 해고를 통고하였다. 이것이 레드퍼지이다. 電産 중앙본부는 “특별지령을 거부하고 확인 서명을 하지 않은 자 및 심사 결과 배제하는 것으로 결정된 자에 대한 해고 반대 투쟁은 실행하지 않을 것이다”는 결정을 내림으로써 노조가 레드퍼지를 선도하고 사용자에게 해고 대상자를 선별해주는 결과가 되었으며 民同派는 주도권을 완전히 확보했다. 그러나 해고자에는 공산당원만이 아니라 비당원 활동가도 다수 포함되어 있었으므로 일반 조합원이 조합 활동을 기피하게 되었다(河西 1982: 421-423).

- 그러나 주도권을 장악한 民同파의 내부도 이질적인 집단으로 구성되어 있었으며 民同左派(중잉본부파)에 대항하는 民同右派 및 思想右翼派는 선명한 반공 사상에 입각한 노동운동을 강조하고 있었다(河西 1982: 432). 결국 각지의 지방본부에서 후자는 중앙본부의 통일 교섭보다 개별교섭을 실시할 것을 주장하며 제2조합을 만들어 분열해 나갔다.

- 결과적으로 “기업별주의”가 승리하게 된 요인을 노조 내부에서 찾아보면 첫째, 산업별 단일조합 체제이므로 중앙집권제가 강화되었으나 상충되는 기업별 이해관계를 조정하는데 미흡했다는 점을 들 수 있다. 이미 제6회 대회(1951)에서는 關東, 關西 지방본부가 “교섭권을 대폭적으로 지방에 위양(委讓)하라”는 요구를 하고 있었다. 두 번째로는 전산형 임금체계 내부에서 지역수당과 능력급의 비중이 증가하고 있었다는 점에 주목할 필요가 있다. 지역수당은 고물가 지역에 근무하거나 거주하는 본인과 부양가족에 대해 지급하는 것었다. 지역급의 비중이 올라가면 생활보장급 부분을 포함한 다른 임금 요소가 감소하게 되므로 대도시가 많은 關東, 關西, 中部 지역 종업원이 유리하게 된다. 능력급은 본래 기능과 숙련에 대한 대가로서 연공급의 성격을 가지고 있었으나 기업별로 능력급 사정산식(査定算式)을 결정하는 과정에서 곧 사정급(査定給)으로 성격이 달라졌다. 능력급의 비중이 증가하는 것은 기업간 격차를 전제로 한 직계급(職階給)의 비중이 커지는 것을 의미했다. 따라서 지불능력이 높은 지역에서는 기업별 교섭을 내세우는 이기주의적 입장을 가진 제2노조가 설득력을 발휘할 수 있었다 (河西 1982: 434-435).

임금구성 요소의 비중 변화

기준임금	1,854엔 (1947. 4)	5,358엔 (1948. 3)	7,100엔 (1949. 1)
기준임금	100.0%	100.0%	100.0%
본인급	47.5	47.5	43.4
가족급	20.7	20.7	17.6
근속급	3.7	3.7	2.2
능력급	19.4	19.4	24.0
지역수당	8.0	8.0	11.4
월동수당	0.7	0.7	1.5

원자료: 電産調査部 『調査時報』 4号, p.2
 자료: (河西: 1982), p.434에서 재인용

- 電産을 대체하는 제2조합인 電勞連(全國電力勞動組合連合會, 1954. 5. 26 결성)이 주도권을 장악하는 과정을 통해 산별 노조와 기업별 노조의 차이를 볼 수 있다. 이는 전력산업의 9분할 정책에서 시작된다. 지역 전력회사별로 지불능력에 따라 노동조건이 차이가 발생하는 것을 합리화시켜 결국 산별 노조의 노동조건 규제 기능을 약화시키고 기업별 노조를 정당화하는 결과가 초래되었다. 이는 제2조합이 출현하여 “산업별주의”를 지향하는 제1조합을 무력화시키고, “기업별주의”와 노사협조를 지향하는 세력이 주도권을 잡아가는 노조 분열의 전형적인 사례이기도 하다.

- 내부에 균열 요인을 안고 있는 電産이 1952년 쟁의에서 노사가 산업별 협약을 인정하고 노조는 임금 인상 요구를 낮추라는 중앙노동위원회의 조정안을 거부하자 사용자는 산업별교섭의 당사자 역할을 하는 電經會議를 해체하고 기업간 연락 기능만 수행하는 電事連(전기사업연합회)으로 개편하였다. 여기에는 “통일교섭, 통일임금”을 거부하고 “지방교섭, 개별임금”으로 전환시키려는 의도가 있었다. 경영자단체인 日經連은 전기사업 경영자들에게 안이하게 타협하지 말도록 촉구하면서 산업별 단일조합을 해체하는 방향으로 캠페인을 벌였다. 결국 電産은 지방본부와 단위 기업 노조가 “지방교섭 개별임금”의 원칙을 받아들이며 중앙본부에 대해 교섭권과 쟁의권을 넘기도록 요구하는 사태를 맞아 중노위 조정안보다 후퇴한 조건으로 알선안을 수락하였다. 임금은 조정안과 동일했으나 노동시간이 증가(38.5→42)하고, 노동협약에 대한 사용자측 제안을 수락하는 결과가 되었다. 사용자 측의 요구는 “유니온숍 → 오픈숍”, “쟁의행위 예고 사항 신설”, “쟁의 불참가자 설정”, “노동시간, 휴일, 시간외 노동 등 노동조건 저하”, 등이었다(河西 1982: 426-431).

- 電産의 사례에서 추출되는 가장 큰 교훈은 중앙 수준의 교섭과 노동조건의 균일화라는 원칙을 다양한 지역별, 사업장별 요구와 조정하는 과제를 해결하는 것이 산업별 노조의 가장 큰 존립 요건이라는 기본적 사실이다. 또한 단위 노조 내부의 통합을 유지하기 위해서는 이념적 지향의 정립도 중요하다는 교훈이 나타나고 있다. 그러나 이 사례에 비추어 보면 노조가 사회적 고립을 피할 수 있는 정치 감각도 필요하다고 할 수 있다.

문헌

河西宏祐, 「電産二七年争議論」, 清水慎三 編, 『戦後労働組合運動史論』, 日本評論社, 1982

河西宏祐, 『企業別組合の理論 - もうひとつの日本的労使関係 -』, 日本評論社, 1989

河西宏祐, 『電産型賃金の世界』, 早稲田大学出版部, 1999