

## 일본 2003년 춘투

오 학 수

(일본노동연구기구 연구원)

춘투(春闘)는 일본의 임금결정 방식<sup>1)</sup>으로 세계적으로도 널리 알려져 있다. 올해 춘투는 다른 어느해보다 노동자/노동조합에게 매우 불리한 한해로서 '춘투는 없어졌다'라고 해도 과언이 아닌 해였다.

먼저, 올해 춘투의 결과를 보면 다음과 같다. 노동조합의 전국조직인 령고<sup>2)</sup>가 3월 26일 현재 민간기업 노동조합 289조합을 집계한 결과, 노동조합원 1인당 평균 5,388엔으로 전년에 비해 1.71%의 임금인상에 머물렀다. 2002년의 5,565엔 1.76%에 비해 금액과 인상을 면에서 모두 하락했다.

한편, 일본의 경영자단체인, 일본경단련<sup>3)</sup>이 3월 19일 현재 74기업을 대상으로 집계한 결과 종업원 1인당 평균임금 인상액은 5,135엔, 인상률은 1.69%였다. 작년의 5,384엔, 1.70%에 비해 인상률은 0.01%포인트 하락한 반면, 인상액 기준으로는 151엔 증가하였다.

올해, 령고는 구체적인 임금인상액/률을 설정하지 않고, '임금커브 확보'만 결정하고 구체적인 요구결정은 각 산별노조에 위임하였다. 그 때문에 여기에서도 산별노조를 중심으로 살펴보기로 하는데, 춘투의 리더역을 하고 있는 자동차

1) 이에 대해서는 高梨 昌 (2002), 「変わる春闘」, 日本労働研究機構; 高木郁郎 (1976), 『春闘論』, 労働旬報社를 참조 할 것

2) 령고 홈페이지 <http://www.jtuc-rengo.or.jp/new/index.html>

3) 일본경단련 홈페이지 <http://www.keidanren.or.jp/indexj.html>

산업과 전자산업, 그리고 철강산업의 단체협상과 그 결과를 살펴보기로 한다.

먼저 자동차산업을 본다. 자동차산업의 산업별노동조합인 자동차총련<sup>4)</sup>은 2003년 춘투의 임금인상요구를 ‘임금커브유지분+알파’로 보너스요구를 ‘연간 5개월분으로 하되, 최소한 작년 이상’으로 설정하였다. 사상 최대의 이익을 낸 도요타자동차의 경우, 노동조합이 베이스업을 요구하지 않은 반면, ‘노동의 질적향상분’에 대한 성과배분으로서 보너스와는 별도로 연간 노동조합조합원 1인당 6만엔을 요구하여 전액을 획득하였다. 한편 임금커브유지분(정기승급에 해당)으로 조합원 평균 6,500엔, 보너스 5.0개월+55만엔을 요구하여 전액 획득하였다. 회사측은 ‘노동의 질적향상분’에 대한 회답으로서, “지금까지의 노동의 질적향상을 감안하고, 앞으로의 고도의 노동의 질을 기대하여 특별지급액으로 노동조합의 요구대로 전액지급한다”는 논평을 냈다.

닛산자동차의 경우, 노동조합이 베이스업 1,000엔을 요구하여 전액 획득하였는데, 정기 승급액 6,000엔을 포함하면 7,000엔으로 도요타자동차보다 500엔 많다. 보너스도 노동조합의 요구대로 5.8개월분의 회답을 하였다.

혼다자동차의 경우, 노동조합이 베이스업요구를 하지 않은 대신, 지금까지의

최고 수준의 보너스, 6.5개월분을 요구하였다. 회사측은 회사업적이 사상 최대였던 전년도의 회답액 6.3개월분보다 더 높게 요구한 노조의 자세에 반발, 결국 노조요구보다 0.1개월 낮은 6.4개월의 회답하였다.

미쯔비시자동차의 경우, 노동조합이 베이스업 요구를 하지 않고 정기승급액 5,600엔과 보너스 4.5개월분을 요구하였으나, 회사는 정기승급액은 전액, 보너스는 노조 요구보다 0.5개월 적은 4.0개월분을 회답하여 타결되었다.

작년과 비교하여 차이점은 노동조합의 임금인상요구가 체각기 달랐다는 점이다. 작년의 경우 도요타, 닛산, 혼다의 3노조가 모두 베이스업을 1,000엔 요구하였다. 그러나 올해의 경우 작년 베이스업을 획득하지 못한 도요타와 혼다가 베이스업요구를 하지 않았다. 또한 지금까지 노동조합이 춘투의 일환으로 요구한 적이 없는 ‘노동의 질적향상분’을 도요타노조가 요구한 것도 매우 특이한 현상이었다.

다음으로 전자산업을 보기로 하자. 전자산업의 산업별노조인 전기연합<sup>5)</sup>은 춘투의 요구로서 ‘임금체계유지(정기승급)’와 ‘보너스 최소 연간 4개월이상’을 설정하였다. 단체협상 결과 노동조합의 요구대로 임금체계 유지의 회답이 나왔다. 보너스도 대기업 17사에서 4개월 이상

4) 자동차총련 홈페이지 <http://www.jaw.or.jp/>

5) 전기연합 홈페이지 <http://www.jeiu.or.jp/>

2003년 주요자동차 기업의 임금인상요구와 타결

도요타		닛산		혼다	
요구	타결	요구	타결	요구	타결
제도유지분 보너스 5.0개월분+ 55만엔 노동의질 향상분 6만엔	요구 대로 회답	베이스업 1,000엔 제도유지분 보너스 5.8개월분	요구 대로 회답	보너스 6.5개월분	6.4개월

의 회답이 제시되었으나, 구체적인 타결액은 회사별로 달라 최소 4개월에서 최대 5개월의 분포로 나타났다. 그 중 8개 회사는 보너스를 업적에 링크하여 지불하기 때문에 구체적인 금액/개월분으로 제시되지 않았다.

마지막으로 철강산업을 보면, 철강산업의 산업별노조인 철강노련<sup>6)</sup>은 1998년부터 임금인상 협상을 격년으로 실시하고 있다. 즉 2년간의 임금인상을 한해의 임금협상으로 결정하는데, 그에 따라 올해는 임금인상 협상을 하지 않고 작년에 타결한 ‘정기승급 실시’가 그대로 적용되었다. 매년 협상하는 보너스의 타결액은 회사별로 달라, 신일본제철과 가와사키제철이 업적링크, NKK 130만엔, 스미토모금속 110만엔, 그리고 고베제강이 85만엔이었다.

이상 3개의 산업을 중심으로 올해의 춘투를 살펴보았는데 그 특징은 다음과 같다. 첫째, 3개 산별노조는 모두 베이스업 임금인상을 요구하지 않았다. 유일

하게 닛산자동차 노조만 요구하였는데 산별노조내 임금인상요구 그 자체에 격차가 있었다. 둘째, 정기승급의 확대를 얻어 냈다. 셋째, 기업의 업적 상승은 베이스업보다 보너스로 반영되는 성향이 한층 강화되었다. 넷째, 도요타에서 노조가 처음으로 노동의 질적 향상분을 요구/획득하였다. 다섯째, '98년부터 시작된 것이긴 하나, 철강산업에서는 격년으로 임금협상이 실시되고 있다. 마지막으로 정기승급이 노조의 임금인상의 기본요구가 되었다는 점이다. 본래 정기승급<sup>7)</sup>은 기업측이 노동조합의 격렬한 임금인상 투쟁을 막기 위하여 1950년대 도입한 제도로서 노조의 요구가 없어도 실시하던 회사주도의 임금인상방식이었다. 한국의 호봉제도와 비슷하나 일본의 경우 대부분의 기업이 인사평가에 근거하여 지급하고 있다.

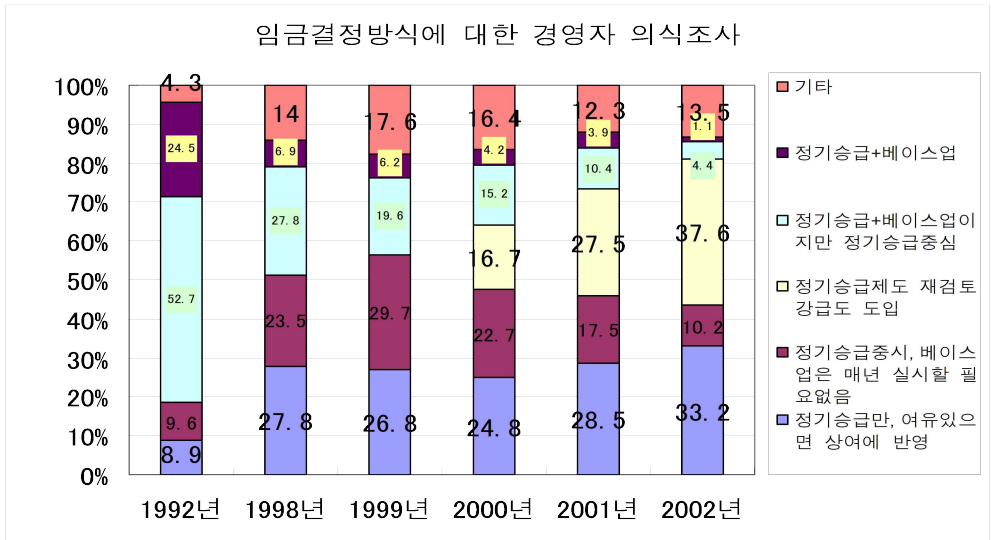
한편, 경영자단체는 올해 춘투를 어떻게 전개하였는가. 일경련<sup>8)</sup>이 소속기업

6) 철강노련 홈페이지 <http://www.tekko-roren.or.jp/>

7) 임금협상에서는 임금커브유지나 임금체계유지로도 불리어나 일반적으로는 잘 쓰여지지 않음.

8) 한국의 경총에 해당, 2002년 9월 경단련과 통

임금결정방식에 대한 경영자 의식조사



자료: 일본경단련 홈 페이지

의 노무담당 임원을 대상으로 작년 5~6월에 실시한 조사 결과(275사 회답)에 의하면 위의 도표와 같다. 즉 앞으로의 임금결정방식에 대한 설문에서, ‘정기승급만 실시하고 여유 있으면 상여에 반영’ 33.2%, ‘정기승급을 중시하지만 베이스업은 매년 실시할 필요 없음’ 10.2%, ‘정기승급제도를 재검토하여 강급도 도입해야 함’ 37.6%, ‘정기승급과 베이스업이지만 정기승급중심’ 1.1%, 그리고 ‘기타’ 13.5%였다. 이 같은 결과는 10년전 ‘정기승급과 베이스업이지만 정기승급 중심’이 전체의 과반수(52.7%)를 차지한 것과는 비교도 할 수 없는 변화이다. 2002년 조사에서 특히 눈에 띄는 것은 ‘정기 승급제도를 재검토하여 강급도 도입해야 함’이 가장 많은 37.6%를

기록하였다는 점이다. 지금까지 연령이 증가함에 따라 평균적으로 임금이 상승하는 정기승급제도를 바꾸어 강급(임금 인하)도 도입해야 한다는 것이다. 실제로 이번 춘투에서 회사측이 정기승급(임금체계유지) 실시를 약속했지만, 춘투후 정기승급제도를 재검토한다는 이면의 약속을 한 기업도 전자산업이나 조선업에서 보여진다고 한다.<sup>9)</sup>

일본경단련은 위와 같은 임금결정방식에 대한 경영자의 의식을 반영하여 ‘베이스업은 논의의 대상이 아니고, 임금제도의 개혁으로 정기승급의 동결/재검토도 단체협상의 대상이 될수 있다’라는 방침을 정하였다. 물론 이같은 방침의 배경에는 계속되는 소비자물가하락(99년 -0.3, 2000년 -0.7, 2001년 -0.7<sup>10)</sup>)

합, 현 일본경제단체연합회.

9) 日本労働研究機構(2003), 『週刊労働ニュース』, 3月17日, 3月24日

과 국제적으로 높은 노동분배율/임금수준으로 더 이상의 임금인상은 국제경쟁력 약화를 초래한다는 인식이 있었음은 두 말할 나위가 없다. 더 나아가 일본경단련은 “노조가 임금인상을 요구하여 실행행사를 배경으로 임금의 사회적 횡단화를 의도하여 싸우는 춘투는 끝났다”라고 단언하고, 앞으로는 “노동조건교섭에서 노사협의로 축을 옮긴 새로운 준계교섭의 스타일을 노사가 구축하려고 하는 노력이 요구되고 있다”고 보고, 싸우는 춘투(春闘)에서 토론하는 춘투(春討)로 춘투의 색채가 바뀔 것임을 전망하고 있다.<sup>11)</sup> 올해의 춘투 결과에 대하여 령고의 회장은 “요구한 임금구조유지분을 획득하여 경영층의 임금인하 압력을 물리쳤다”고 평가한 반면, 일본경단련의 회장은 “대부분의 타결내용이 정기승급 중심, 베이스업 제로라는 의미에서 예상했던 결과이다. 경영환경이 어렵고, 물가하락 등으로 기업업적이 좋지 않은 가운데 베이스업에는 견딜 수 없다는 점에서 노사의 의견이 일치하였다”라고 기자회견에서 밝혔다.

올해의 춘투를 보는 한, 베이스업 중심의 임금인상이라는 일본의 춘투는 사실상 끝났다라고 보아도 과언은 아니다. 앞으로 토론하는 춘투가 어떻게 전개될지 주목된다.

10) 厚生労働省(2003), 『労働経済白書』.

11) 日本経団(2003), 『経営労働政策委員会報告』. 日本経団連出 참고로 春闘와 春討는 일본 발음으로 똑같이 ‘순또’로 발음된다.