

1990년대 이후 일본 춘투의 변천과 향후 과제

荻野 登 (일본노동정책연구 · 연수기구 주임조사원)

■ 머리말

일본에서 춘투를 통한 임금인상은 거품 붕괴 이후 ‘잃어버린 10년’이라고 불리는 장기 불황의 과정에서 임금과 임금인상을 모두 하향곡선을 그려왔다. 그리고 민간 대기업의 임금인상이 중소기업이나 공무원에까지 영향을 미치는 이른바 ‘춘투 시세(춘투 교섭의 리더격이던 사철(私鐵)의 임금인상 요구 안에 대한 중앙노동위원회의 조정안으로, 노사간의 임금교섭을 통한 임금인상 수준을 말함)’의 파급력도 약해졌다. 이러한 움직임에 따라 경영자 단체인 일본 게이단렌(經團連)은 2002년 춘투부터 ‘춘투 종언’을 주장하는 등 춘투의 위상 자체가 도마 위에 오르고 있는 상황이다. 임금교섭을 중심으로 한 노동조건 결정시스템으로서 춘투는 어디를 향하고 있는지 90년대의 추이를 되돌아보면서 고찰한다.

춘투란 무엇인가?

‘춘투’란 임금인상 교섭을 중심으로 매년 3~4월에 이루어지는 산별노조가 주도하는 노동조합의 통일투쟁으로, 1955년에 시작되어 올해로 꼭 50주년을 맞는다. 춘투 방식의 중심 전술은 산별 통일투쟁인데, 그 공통 과제는 일본식 경영의 특징으로 꼽히는 종신고용, 연공서열에 필적하는 3대 특징 중 하나인 ‘기업별 조합’의 약점을 극복하는 것이었다.

예를 들어 ‘점유율 확대’를 노사 공통의 경영목표로 설정하고 있다면 기업별 조합은 시장 상실을

두려워해 파업을 벌이기 어렵다. '춘투'는 산업별로 파업 일정과 통일요구를 설정함으로써 기업별 조합의 약점을 극복하기 위해 고안해 낸 교섭방식이라고 할 수 있다. 그리고 투쟁의 도달목표는 '대폭적인 임금인상에 의한 구미 수준의 임금 실현'이었다.

선행 교섭의 결과가 해당 산업뿐만 아니라 민관 전체에 파급된다는 '춘투 시세'가 형성되고, 그것이 경제 전체에 파급된 것은 50년대 후반부터이다. 초기에는 주로 사철(私鐵)이 교섭의 패턴을 만드는 기준설정자(Pattern Setter)의 역할을 했지만, 고도경제성장이 가속화된 60년대부터는 성장의 견인차 역할을 한 제조업, 특히 중후장대산업(重厚長大産業)의 대표격인 철강노사가 춘투 교섭의 패턴세터 역할을 오랫동안 맡게 된다. 이후 1964년에 철강, 조선중기, 전기, 자동차 등 주요 금속산업 노동조합의 결집체인 전일본금속산업노동조합협의회(IMF-JC)가 결성된 이후에는 민간의 금속 4개 업종이 주도하는 'JC춘투'로 전환된다.

고도경제의 파탄으로 인한 춘투의 첫 번째 '종언'

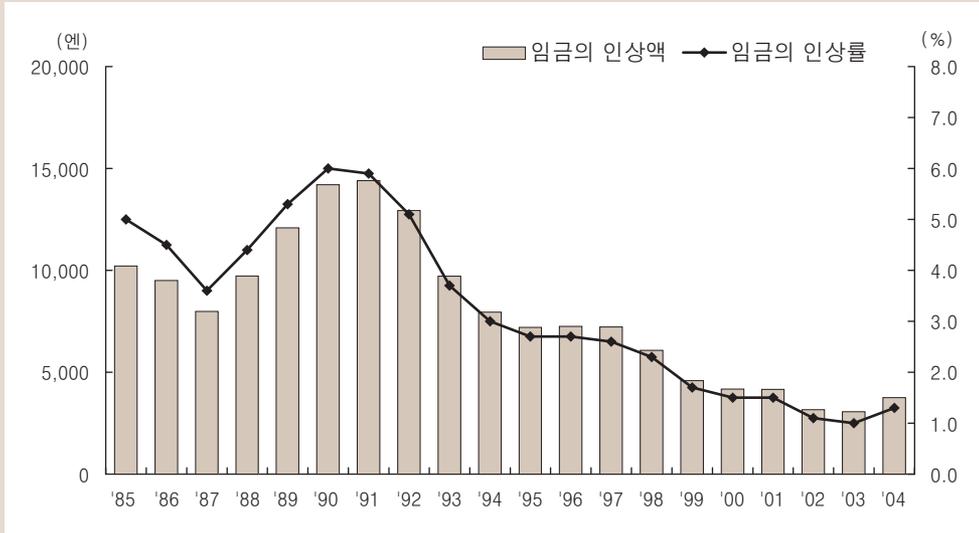
그러나 1973년 제1차 석유파동으로 고도성장이 무너졌다. 도매 및 소비자물가가 20%나 인상되는 '광란하는 물가'를 보였고, 실질 GDP도 전후 처음으로 마이너스를 기록했다.

그리고 1975년 춘투에 물가안정을 목적으로 임금인상 요구를 자제하는 '경제정합성론(整合性論)'이 등장한 이후 춘투가 이 틀 안에서 규정되게 된다. 그 결과 춘투 시작 때부터 목표였던 구미 수준의 임금을 지향하는 '대폭적인 임금인상 노선'에 마침표를 찍게 되었고, 춘투의 발안자인 옛 총평(總評; 당시 최대의 내셔널센터)의장이던 고(故) 오타 가오루(太田薫) 씨는 이를 '춘투의 종언'이라고 선언했다.

고도성장이 벽에 부딪친 이후 임금인상 수준을 결정하는 기준설정자 역할을 했던 IMF-JC가 주창한 '경제정합성론'은 인플레이를 억제하면서 경제성장률이 4~5% 정도의 중(中)성장을 달성한다는 거시경제의 목표 면에서는 크게 공헌했다. 말하자면 일본경제에 내재된 '사회적 소득분배 메커니즘'으로서 기능해 왔다고 할 수 있다. 그러나 이 '경제정합성론'에 입각한 요구 노선도 거품 붕괴 이후 1990년대 후반부터 현저해진 선진국 최초의 디플레이션 경제하에서 벽에 부딪쳐, 춘투는 두 번째의 커다란 전환점에 직면하게 된다.



[그림 1] 1인당 평균임금 인상액 및 인상률의 추이 (가중평균)



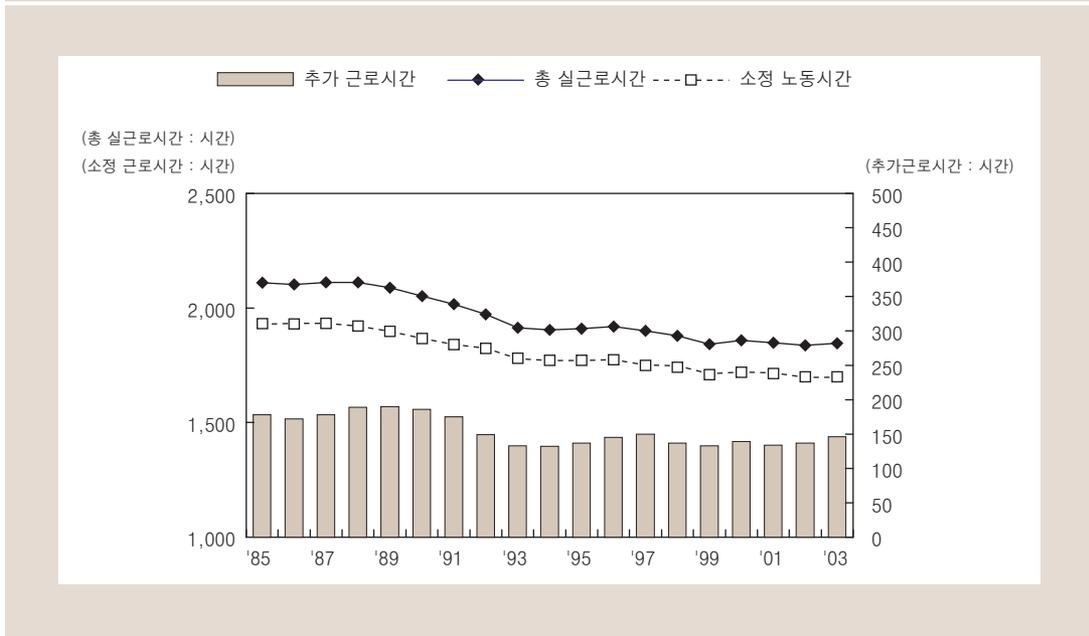
1990년대 전반의 쟁점, 근로시간단축

일본 경제는 1989년 12월에 주가가 38,915엔의 최고치를 기록한 후 급속히 하락하여 불과 10개월 만에 절반으로 폭락한 후 거품경제는 붕괴되었고 일본경제는 이른바 ‘잃어버린 10년’으로 불리는 장기불황의 늪에 빠지게 된다. 다시 90년대 후반부터는 디플레이션이 심각해지면서 노동계의 ‘정기 승급+물가상승분+생활향상분’이라는 상승형 경제성장을 전제로 한 요구의 구조가 유효성을 상실했다. 그리고 임금인상률은 하락 일로를 걷게 되었다(그림 1 참조).

1990년대 초반에는 주가와 토지가격 하락이라는 자산 디플레이션의 내리막길을 걷기 시작했으나, 제조업 실적은 견조한 흐름을 보였고, 1990~1992년 임금인상률은 5~6% 수준을 기록했다.

한편 이 시기에 일본의 방대한 무역흑자를 낳는 요인으로서 구미각국에서 ‘불공정(unfair)’하게 받아 들여지던 장시간 근로시간을 단축하기 위해 노동조합이 대응을 강화하기 시작한다. 1991년 통계에서는 일본의 제조업 노동자가 연간 근로시간이 2,080시간으로 2,000시간대를 초과해 독일에 비해 연간

[그림 2] 노동자 1인 평균 연간 총 실근로시간의 추이



근로시간이 500시간이나 많았고, 선진공업국 중에서도 가장 길었다. 이 때문에 정상조직인 일본노동조합총연합(레노)은 1991년 춘투를 ‘근로시간단축 원년 춘투’로 자리매김하고, 임금인상과 근로시간 단축을 동등하게 대응한다는 방침을 내걸고, 1993년 1,800시간대 달성을 목표로 설정했다. 그 결과 전기와 철강 노사는 1991년도 휴일 증가에 합의하는 등의 진전을 보였고, 특히 철강산업 노사간에는 1995년 연간 1,800시간대의 근로시간을 목표로 하는 근로시간단축 중기 프로그램을 확인하고, 1993년 춘투에서 휴일을 이틀간 늘리기로 합의했다. 대형 자동차회사 중에서도 도요타, 닛산, 혼다 3사가 1992년 춘투에서 1995년 1,800시간 대 달성에 합의하여, 이듬해인 1993년 춘투에서는 휴일 하루 증가를 획득하는 등 1990년대 전반에는 제조업을 중심으로 근로시간단축이 추진되었다(그림 2 참조).

임금인상 · 일시금(상여)의 일괄요구방식 정착

춘투 시의 임금교섭과는 별도로 물가변동이나 기업실적의 추이를 보면서 여름이나 겨울에 교섭하던 일시금(상여)교섭을 춘투에서 일괄 교섭하는 경향이 90년대에 주류를 이루게 된다. 1990년에 철



강노련을 필두로 1993년부터 자동차총련, 조선중기노련도 춘투의 임금인상요구와 일시금요구를 일괄적으로 경영계에 제출하는 일괄요구방식을 개시했다. 전기연합은 1998년부터 이 임금인상·일시금의 일괄요구방식으로 이행한다.

대기업의 경우 연간 일시금은 월급의 4~6개월분을 차지하고, 따라서 연간 총임금은 월급의 16~18개월분이 지급된다. 일괄요구방식으로의 이행은 이러한 일시금의 비중이 높은 일본 특유의 임금제도가 그 배경에 있다. 한편 조합으로서의 교섭일원화에 따른 시간과 예산 절약 효과를 기대한 움직임이라고 할 수 있다. 여름과 겨울의 일시금(상여) 교섭을 임금교섭과는 별도로 진행했을 경우 요구수준 수립에서부터 교섭·타결 과정을 생각하면, 거의 일년 내내 임금과 관련한 일에 시간을 빼앗기는 셈이 된다. 교섭을 집약화함으로써 임금 이외의 근로시간단축 같은 근로조건 정비나 정책요구 입안에 대한 대응을 강화시키자는 목적도 있었다.

이와 같이 임금인상뿐만 아니라 일시금의 일괄교섭으로의 이행도 1990년대 춘투를 특징짓는 새로운 움직임이라고 할 수 있다. 또 1999년 춘투부터는 전기산업 노사의 일부가 경상이익이나 영업이익 같은 경영지표를 사용하여 노사교섭을 벌이지 않고 기업실적에 따라 일시금의 지급액이 자동적으로 결정되는 ‘디지털방식’을 채택하기 시작했다. 이 흐름은 그 후 다른 산업으로 확대되는 추세에 있다.

‘평균임금인상’에서 ‘개별임금’으로

조합측의 임금인상 요구방식은 ‘평균임금인상’보다 ‘개별임금’이 주류를 이루고 있다. 개별임금 방식이란 연령이나 근속연수 등에 일정한 포인트를 정해 그 포인트에 해당하는 노동자의 임금을 얼마나 인상할 것인지, 또는 절대액의 수준으로 인상액을 결정하는 방식이다. 한편 평균임금인상방식은 조합원 1인당 평균임금 인상액이나 인상률을 교섭하는 방식이다.

전기연합은 1993년 춘투를 ‘개별임금 원년’으로 자리매김하고, 종래의 조합원 1인 평균에 의한 결정방식에서, 35세의 기능직 포인트의 임금을 중심으로 한 개별임금인상방식으로 이행했다. 그 결과 전기연합의 전체 평균으로 3.6%에 그쳤던 임금인상율이 35세 포인트에서는 4.8%로 높아져서, 개별임금인상방식이 보급되는 길을 열었다. 개별임금방식은 이후 각 조합으로도 확대되어 요구방식 재검토 측면에서 1990년대의 새로운 경향으로 자리잡는다.

정상조직인 렌고는 개별임금방식을 ①특정 업종 노동자의 임금수준 및 임금인상을 결정하는 방식

②기업의 틀을 초월한 임금수준 및 임금인상의 사회적 수평화를 지향하는 대응 ③기업에 있어서 총 인건비 인상액은 그것이 축적된 결과로 산출된다—라고 정의하고 있다. 이에 비해 일본 경단련 등의 경영계는 업종별 요구 포인트가 연령이나 근속 등 속인적 요소가 지나치게 강하다고 반론한다.

고베 대지진과 ‘구조개혁 춘투’의 제기

1995년은 춘투 사상 전환점이 된 해라고 할 수 있다. 1월에 고베 대지진이 발생했는데, 공익사업의 경우 이 지진의 영향이 커서 산별 사철(私鐵) 총련은 파업 배치를 중지했으며, 종업원수가 가장 많은 NTT(전기통신업) 노동조합도 집중 회담일 이전에 임금교섭이 타결되었다. 특히 사철(私鐵)은 이후 사철 춘투의 전통이었던 전 산업의 수평적인 임금인상을 복수의 기업노사가 같은 테이블에서 교섭하는 중앙집단교섭방식이 붕괴됨으로써 무파업 노선이 정착되어 갔다. 지금까지 경기후퇴 시에는 금속산업을 대신해 실적변동이 적었던 공익사업이 임금인상 억제에 제동을 걸어 왔는데, 이후 규제완화 가속화도 가세하여 임금인상 수준을 결정하는 역할을 할 수 없다는 점이 분명해졌다. 그리고 2000년 춘투에서는 마침내 대형금속 분야에서는 약 500엔이라는 소액의 기본급 인상이라는 회답을 받았으나, 이 임금인상 수준(춘투 시세)이 공익사업에는 파급되지 않아, NTT, 전력, 사철(私鐵)에서는 일제히 기본급 인상동결로 매듭지어졌다. 춘투 기능의 근간인 임금인상 수준의 파급이 완전히 무너진 상징적인 결말이었다. 이후 공익산업에서는 2005년 춘투까지 기본급 동결상태가 이어지게 된다.

한편 경영계가 교섭지침 등을 제기해 온 일본경영자단체연맹(일경련, 2002년에 경단련과 통합해 ‘일본경제단체연합회’(약칭·일본경단련<JBF>)으로 개칭)은 90년대 중반부터 ‘구조개혁 춘투’를 제기하여 ①자사형 임금결정 ②총액인건비관리 ③능력·성과주의 임금을 철저히 할 것을 강조하기 시작했다. 춘투 교섭 과정에서 경영계는 ‘각 업체 모두 세계 최고 수준이 된 임금을 더 이상 올릴 여지가 없다.’ ‘고비용 구조 시정을 위해 총액인건비를 억제할 필요가 있다.’ ‘실적에 대한 균형은 일시금으로 대응한다.’ 등을 강력하게 주장해, ‘춘투 시세’ 파급에 의한 획일적 춘투를 와해시키기 위해 대응한다.

경기회복 기초하에서 교섭이 이루어진 1997년 춘투에서 획일적 교섭을 배척하는 자체적인 임금결정이 나오게 된 결과를 만든 것이 도요타의 임금인상 회답이었다. 도요타의 사측이 제시한 기본급 인상 700엔의 회답은 도요타노조가 가입한 산별·자동차총련이 설정한 기본급 타결 기준 600엔을 100엔 상회했다. 금액으로 따지면 얼마 되지 않는다고 할 수 있지만, 이것이 춘투방식의 전술면의 근



간을 이룬 산별 통일투쟁 방식에 커다란 파문을 일으켰다.

이러한 산별 통일투쟁의 분열은 해마다 확대되었다. 앞서 언급한 사철(私鐵)의 중앙집단교섭 붕괴에 따른 분열 회담 이외에 일시금 회담의 격차 확대(조선, 철강 등), 나아가 2000년 춘투에서는 굳건한 결속력을 자랑하는 대형 철강 5사에서도 춘투 사상 최초로 각사간에 회담이 분산되는 분열 회담이 제시되었다. 이와 같이 분열 회담은 해마다 늘어나 산별 통일투쟁 방식에 의문을 남겨둔 채 새로운 세기의 커다란 과제로 남겨졌다.

경쟁의 격화와 고용위기 · 임금삭감

2001년 춘투는, 3월기 결산이 연결 베이스로 4년 만에 매출액과 경상이익이 증가하는 등 기업 실적이 호전되는 조짐이 나타나는 가운데 교섭이 이루어졌으나 경영계는 임금인상을 통해, 조합원 전체의 일률적인 승급·기본급 인상이 아니라 개개인의 능력 및 성과에 따라 임금을 인상하거나 삭감하는 성과주의의 침투로 인해 이후 개별적인 임금관리가 더욱 강화되었다. 다만 기업실적 향상분에 대해서는 고정비용에 포함 되지 않는 일시금으로 대응한다는 사측의 자세가 한층 확고해지게 된다. 이러한 사측의 변화를 이끌어낸 배경으로서 일본기업의 국제경쟁력에 대한 우려가 커졌다는 점을 지적할 수 있다. 2001년에 경상이익 1조 엔을 달성한 도요타의 초 후지오(張富士夫) 사장조차 노사교섭에서 “경직된 승급은 경쟁력 희생에 중대한 영향을 미친다.”라는 위기의식을 표명했을 정도였다. 디스플레이션 경제 정착과 더불어 이 ‘국제경쟁력’의 압력이 이후 춘투에서 임금교섭의 커다란 걸림돌이 된다.

2001년 11월 일본식 경영의 상징이라고 할 수 있는 마츠시타전기산업그룹이 조기퇴직을 실시, 희망자가 1만 명을 넘었다는 사실이 계속되는 2002년 춘투에서 고용이 이슈가 될 것임을 예고하는 사건이었다고 할 수 있다. 2002년 춘투는 대다수의 조합이 기본급인상 요구를 보류했기 때문에 ‘고용 춘투’의 색채가 강했다. 대규모 철강 5사의 노사가 ‘고용 유지에 관한 확인서’를 체결, 전기연합의 산하 조합과 각 기업도 의사록 확인, 회답서에 대한 부기, 노사선언의 형태로 고용안정을 노사가 함께 확인하는 등 금속산업을 중심으로 고용안정을 위한 노사합의가 추진되었다.

임금교섭에서는 드물게 실적 악화에 빠진 종합전기 각사는 회담 직후에 임금삭감을 조합측에 제안하는 이례적인 모습을 보였다. 히타치제작소가 임금 5% 삭감, 도시바, 미츠비시, 마츠시타전기, N

EC에서도 정기승급분 6개월 동결 등을 제안하여 이에 노사가 합의했다. 한편 연결결산으로 과거 최고치를 기록한 도요타자동차도 전년에 이어 기본급 동결에 합의했으나 경영재건에 가닥을 잡은 닛산만큼은 조합원의 공헌에 보답하기 위해 기본급 1,000엔 인상을 회답했다. 사측은 실적향상분을 일시금으로 반영하는 자세를 보다 강화하였고, 도요타와 마찬가지로 사상 최고 수익을 기록한 혼다에서는 연간 일시금 지급액을 200만 엔 이상으로 하는 데 노사가 합의했다.

2002년 민간부문 주요기업의 임금인상률 집계(후생노동성 조사) 결과는 2001년의 2.01%를 0.35%포인트 밑도는 1.66%를 기록, 집계를 개시한 1965년 이후 처음으로 2% 이하로 떨어졌다. 이러한 민간부문 임금의 동향을 반영하여 인사원은 동년 국가공무원의 급여에 대해 사상 최초의 마이너스 2.03%를 권고했다.

성과주의에 의한 개별적 임금관리 정착

2003년 춘투는 전년에 이어 기본급인상 요구를 단념한 조합이 대부분이었고, 정기승급 상당분의 확보(임금커브 유지)와 일시금 증액이 최대 쟁점으로 등장했다. 결과적으로는 교섭에 주도적 역할을 한 IMF-JC 산하 대규모 노조의 대부분이 임금곡선 유지를 확인했다. 일시금은 전체적으로 회복 단계로 나타났다. 한편 교섭 과정에서 사측에서 정기승급의 압축·폐지 같은 임금제도의 재검토 제안이 잇따랐다. 탈연공적 성과주의를 기본으로 한 임금제도의 재평가에 대해서는 조합측의 교섭 분리 요청에 따라 춘투 시에 결론을 내는 것이 아니라 통년적(通年的)인 교섭에 일임하게 되었으나, 임금제도의 재평가는 그 후 커다란 조류를 형성해 간다.

사측의 제안은 연공적인 임금항목을 대폭 압축 내지 폐지하고, 성과주의에 따른 개별적인 임금관리를 추진한다는 점에서 각 기업이 공통적인 움직임을 보이고 있다. 성과주의에 관한 최근의 각종 조사를 보면 목표관리제도 등 이른바 ‘성과주의’ 적인 임금제도를 도입하고 있는 기업이 약 80%를 차지하여, 평가제도 등 운용면의 재검토는 있으나 성과주의 임금이 대기업에 거의 정착되었다고 봐도 좋을 것이다.

■ 결론

경제가 침체된 90년대를 통해 임금인상의 기준설정자는 성숙산업인 철강·조선에서 자동차·전



기로 완전히 이동했다. 그러나 전체적으로 살펴보면 법인소득 순위에서 부동의 1위 자리를 지키고 있는 도요자동차의 노사교섭을 결ვნ으로 주시하면서 각 산업의 수위 기업이 임금인상의 수준을 결정하는 패턴이 정착된다. 말하자면 '도요타의 교섭 결과를 기다리는 춘투'로 '시세'의 형성이 도모되고, 그것이 타 산업에 전체적으로 파급되는 전개였다.

그러나 앞서 살펴 보았듯이 사상 최대 수익을 매년 갱신하고 있는 도요타조차 사원의 일률적인 기본급 인상을 금년 2005년 춘투를 포함해 5년 연속 유보하고 있다. 국제경쟁 격화에 따른 비용압박 요인을 최대한 제거하고자 하는 사측의 의향과 더불어 디플레이션 경제하에서 효과적인 임금인상 요구이론을 구축하지 못한 노동계의 과제도 부상했다. 앞서 언급한 바와 같이 '정기승급+물가+생활향상분'이라는 거시경제지표에 입각한 요구 자체가 디플레이션 경제하에서 유효성을 상실하는 가운데 성과주의에 의한 개별적 임금관리가 확대된 것도 통일 요구를 내건 노동측에 불리한 요인으로서 큰 타격으로 작용하게 되었다.

이와 같이 21세기에 들어선 이후 경제정합성에 입각한 '기본급 인상요구 중심형 춘투'는 완전히 벽에 부딪혔고, 춘투는 두 번째 종언을 맞았다고 할 수 있다.

대기업이 임금인상교섭을 끌고 가는 형태의 춘투 패턴이 붕괴된 현재, 조합은 주로 대기업과 중소기업 간의 규모의 '격차 시정'을 임금인상 교섭의 키워드로 춘투 재구축에 나서고 있다. 그 싹이 2004년 춘투부터 시작한 렌고의 중소기업노조를 주체로 하는 공투(共鬪)의 발족이며, 올해는 다시 정상조직이 리더가 되어 춘투 관련 대응의 중축으로 삼는 경향이 강해졌다.

또 지금까지 기준설정자 역할을 했던 IMF-JC는 개별임금요구방식에서 한 걸음 나아가 '직종별 임금'에 의한 임금수준 결정방식으로서의 이행을 모색한다. 예를 들어 개별임금요구방식을 채택하고 있는 산별의 대표격인 전기연합은 30세의 표준적인 '시스템 엔지니어'(SE)이면 월급이 33만 엔, '영업'이면 30만 엔 등으로 직종별로 업무의 가치에 맞는 임금을 요구하는 '직종별 임금결정방식'으로서의 이행이 구체적으로 검토 중이다. IMF-JC 전체적으로도 '기간노동자(산업별 대표직종의 증견노동자)'의 업종지표 작성부터 착수하여 매년 춘투 시의 구체적인 검토, 나아가 직종별 기간노동자의 요구수준 설정을 거쳐 2010년을 목표로 '직종별 임금'에 의한 임금수준 결정을 실현할 생각이다.

이와 같이 거품경제 붕괴 후 두 번째 '춘투 종언', 즉 거시적인 임금결정 시스템이며, 또한 사회적 배분 시스템이기도 한 '춘투'는 새로운 경제 상황 속에서 새로운 기능을 모색 중이라고 할 수 있다. **KLI**