



2021년 일본 춘투의 쟁점: 렌고를 중심으로

International Labor Trends

국제노동동향 ④ - 일본

박준희 (일본 사이타마대학교 인문사회연구과 박사과정)

■ 머리말

일본에서 2021년 춘투가 본격화되고 있다. 일본 역시 신종 코로나바이러스 감염증(이하 ‘코로나19’)으로 인해 노동조건과 환경이 크게 불안정해졌다는 점에서, 노동자를 지켜내기 위해 노동조합이 어떤 요구를 할 것인지는 중요한 사안이라 할 수 있다.

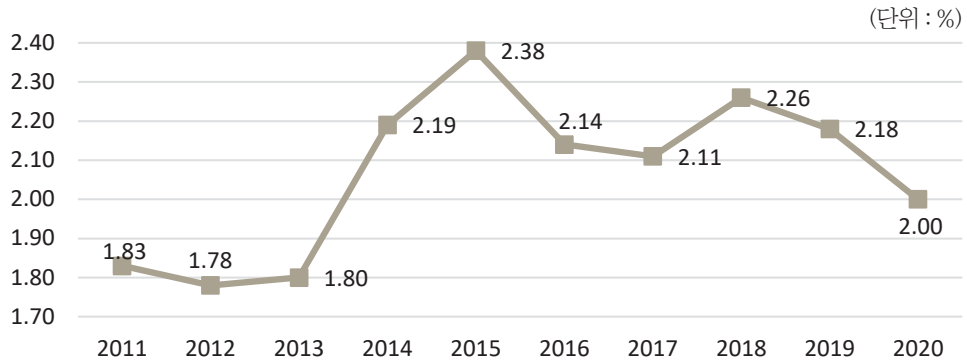
이 글에서는 2020년 춘투 상황을 간략히 되짚어 보고, 올해 춘투에서 노동조합이 요구하고 있는 주요 사항을 일본의 최대 노동조합 전국조직인 일본노동조합총연합회(日本労働組合総連合会, 이하 ‘렌고’)를 중심으로 알아본다. 그리고 현재 교섭 중인 쟁점 사안에 대해 살펴보고자 한다.

■ 2020년 춘투

후생노동성의 「2020년 민간 주요기업 춘계 임금인상 요구타결 상황」¹⁾에 따르면, 주요 민간기업이 춘계 임금인상 교섭에서 제시한 요구액 평균은 8,840엔(약 9만 2천 원)이었으나, 평균 타결액은 전년보다 504엔 감소한 6,286엔(약 6만 5천 원)이었다. 또 인상률은 전년대

1) 厚生労働省(2020.8.14), 「令和2年民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」.

[그림 1] 임금인상률 추이



자료: 후생노동성, 「2020년 민간 주요기업 총계 임금인상 요구·타결상황」.

비 0.18%p 감소한 2.00%로, 7년 연속 2%대였다.

산업별로 보면 인상률이 가장 높은 부문은 ‘금융·보험’으로 2.49%(평균 타결액 7,638엔)였다. 그다음으로 ‘섬유’가 2.30%(7,080엔)였고, 그 뒤로 ‘건설’, ‘기계’, ‘자동차’가 2.21%(각각 7,206엔, 6,870엔, 7,302엔)였다. 반면, 인상률이 가장 낮은 부문은 ‘철강’으로 1.29%(3,816엔)였으며, 다음으로 ‘전기·가스’가 1.43%(4,767엔), ‘운수업’이 1.50%(4,337엔) 순으로 낮았다. 특히 타결액과 요구액 간의 격차가 가장 큰 부문은 ‘운수업’으로, 타결액이 요구액보다 6,560엔이나 낮았다. 이어 ‘기타 제조업’이 3,577엔, ‘정밀기계제조업’이 3,105엔 등의 순이었다.

한편, 춘투의 시기를 살펴보면 84%의 기업에서 노동조합이 2월 하순까지 요구안 제출을 완료했고 74.5%의 기업에서 3월 하순까지 타결을 완료하였다. 일본에서 코로나19 확산에 따른 부정적 영향이 2020년 4월에야 본격화되었다는 점을 고려하면, 2020년 춘투의 타결 결과에 코로나19 상황이 충분히 반영되지 못했을 것이라고 짐작할 수 있다. 그러나 3월 당시에도 일본 기업들은 해외에서 본격적으로 확산되고 있는 코로나19를 염두에 두고 양보교섭에 들어갔기 때문에 평균 임금인상률이 그다지 높지 않았던 것으로 보인다.

■ 2021년 춘투와 관련한 렌고의 방침

이하에서는 2021년 춘투와 관련하여 렌고가 구체적으로 어떤 교섭안과 목표를 가지고 춘투에 임하고 있는지를 렌고의 춘투 방침²⁾을 통해 살펴보고자 한다.

우선 렌고는 2021년 경제상황에 대해 일본의 2020년 2분기 GDP 성장률이 전후 최대의 침체를 기록했으며, 2008년 리먼 사태와 달리 코로나19 상황에서는 이동제한으로 특정 산업이 큰 영향을 받고 있다고 분석했다. 또 코로나19 상황에서 사회기능을 지탱하는 의료·간호, 인프라와 관련한 구축·보수, 식료품 등 생활필수품의 제조, 소매·물류 등, 이른바 필수노동자들에 대한 처우가 현재 일하는 가치에 알맞지 않은 수준이라고 진단했다.

이러한 진단에 따라 렌고는 올해의 환경이 예년과는 크게 다르다고 인식하면서, GDP의 60%를 차지하는 개인의 소비를 유지 및 확대해 나가는 것이 일본 경제에 필수적임을 주장했다. 또한 그 실현은 고용의 유지와 확보를 대전제로 임금인상의 흐름을 지속하는 것이라고 강조했다. 이와 같은 인식하에 2021년 렌고가 제시한 구체적인 요구안을 보면 크게 '① 임금인상, ② 일하는 방식의 수정, ③ 젠더 평등과 다양성의 추진'이라는 세 가지로 나눌 수 있다. 각 사항에 따른 구체적인 요구는 다음과 같다.

임금인상

렌고는 정기승급(약 2%)에 더해 추가로 2%의 임금인상을 요구하고 있다. 또 모든 비정규직의 시급이 1,100엔(약 1만 1,450원) 이상이 될 것을 목표로 교섭을 진행해야 한다고 밝혔다. 뿐만 아니라 비정규직의 임금이 '일하는 가치에 알맞은 수준'으로 되려면 승급제도를 도입해야 한다고 밝혔다. 승급 수준에 대해서도 목표를 정했는데, "근속 17년 차가 되었을 때 시급이 1,700엔(약 1만 7,700원), 월급으로 환산할 경우 28만 500엔 이상"이 되는 제도 설계를 목표로 교섭해야 한다고 밝혔다.

2) 日本労働組合総連合会(2020.12.1), 「2021年春季生活闘争方針」, <https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/2021/houshin/data/houshin20201201.pdf?9637>

일하는 방식의 개선

렌고는 이 부분에서 ‘비정규직의 정규직화’, ‘재택근무와 관련한 대책’, ‘치료와 일의 양립’ 등을 주장하고 있는데, 구체적으로 살펴보도록 한다.

첫째, 비정규직의 정규직화와 관련하여 렌고는 이번 교섭에서 모든 노동자의 고용안정을 위해 힘써야 한다고 강조했다. 특히 코로나19 상황에서는 정부, 지자체 등의 조성금과 보조금을 최대한 활용하여 고용을 유지하고 확보하는 것을 우선적으로 협의해야 한다고 주장했다.

또 유기고용노동자³⁾의 고용안정을 위해 「노동계약법」 18조의 무기전환 규칙⁴⁾을 사용자에게 주지시키고, 통상 근속 5년이 경과하기 전에 무기계약직으로의 전환을 추진해야 한다고 밝혔다. 아울러 무기전환 회피를 목적으로 혹은 코로나19 확산을 이유로 손쉽게 해고하지는 않는지 등을 노사가 확인해야 한다고 주장했다.

또한 동일노동·동일임금 규정이 2021년 4월부터 중소기업까지 포함하여 완전히 시행되므로, 모든 노동조합은 직장 내 비정규직 노동자의 노동조합 가입 여부를 불문하고 정규직과 비정규직 간의 근로조건 및 대우에 관한 차이가 있는지 확인해야 한다고 하였다. 나아가 그 차이가 불합리한 경우, 이를 시정할 것을 사측에 요구할 것도 제시했다.

둘째, 재택근무와 관련하여 ‘실시의 목적’, ‘대상자’, ‘실시의 절차’, ‘노동조건외 변경사항’, ‘정보보안 대책’, ‘비용 부담의 규칙’ 등에 대해 노사협의를 실시하고, 노사협정을 체결한 후 취업규칙에 명시할 것을 제시하였다. 또 재택근무에 있어서도 노동기준 관계 법령이 적용되므로 장시간 노동을 방지하고 작업환경 관리 및 건강 관리를 적절히 하기 위한 방안을 노사가 검토해야 한다고 주장하였다.

셋째, 치료와 일의 양립을 추진하기 위한 대책방안으로, 장기간의 치료가 필요한 질병 등이 있는 노동자가 유연근무를 신청할 경우 원활히 대응할 수 있도록 휴가·휴업 제도 등에 대해

3) ‘유기고용노동자’란 사업주와 반년이나 1년 등의 기간이 정해진 노동계약을 체결한 노동자이다. ‘계약사원’, ‘축탁사원’ 등의 명칭을 가진 노동자들이 유기고용노동자에 속한다.

4) ‘무기전환 규칙’이란 근속 5년 이상의 비정규직 사원 가운데 무기계약직으로 전환을 희망하는 경우 해당 근로자의 노동계약을 기간의 정함이 없는 노동계약으로 변경할 수 있도록 하는 법이다. 사실상 정규직으로 전환하는 것으로, 조건에 맞는 희망자는 사측에 무기고용 전환을 신청할 수 있으며 이를 사측은 거부할 수 없다. 이는 지난 2013년 4월 시행된 개정노동계약법에 근거한다.

단체협약을 체결하고 취업규칙을 정비할 것을 제시하였다. 또 질병 등이 있는 노동자의 프리 이버시를 배려할 수 있도록 직장 내 환경개선을 협의해야 한다고 하였다.

젠더 평등과 다양성의 추진

마지막으로 렌고는 직장 내 격차 시정과 모든 종류의 괴롭힘(harassment) 대책, 그리고 차별 금지에 힘써야 한다고 주장했다. 또 젠더 바이어스(의식적·무의식적인 성차별적 편견)나 고정적인 성역할 인식을 불식하고, 모든 노동자가 안심하고 일과 가정을 양립할 수 있도록 지원제도를 마련하고 환경을 정비하는 등의 노력을 해야 한다고 제시했다.

좀 더 자세히 살펴보면, 우선 렌고는 여성 노동과 관련하여 구체적인 요구안을 마련했다. 렌고는 기업이 개정된 「여성활약추진법」⁵⁾과 「남녀고용기회균등법」을 준수할 것을 요구해야 한다고 설명했다. 특히 승진이나 일의 배치 및 배분 등에 남녀 간 격차가 있는지, 있다면 그 실태는 어떠한지 점검하고, 적극적으로 차별시정조치를 요구할 것을 제시했다. 또 합리적인 이유 없이 이사를 수반하는 전근⁶⁾을 지시하는지 점검하고 시정을 요구해야 한다고 제시했다.

또한 렌고는 코로나19 기간 중 각종 괴롭힘 문제가 심각해지고 있다며, 직장 내 괴롭힘 실태를 파악하고 이에 철저히 대처해야 한다고 하였다. 이와 관련하여 렌고는 사업주가 직장 내 괴롭힘 방지 대책을 강구하도록 노사가 협의할 것을 제시한다. 구체적으로 여성, 성소수자, 임신부에 대한 괴롭힘을 방지하는 조치를 마련하고, 육아 및 가족 간호를 위해 휴직을 신청하는 노동자에 대해 직장 내 차별을 방지하는 대책을 사업주에게 제의할 것을 제시했다. 마지막

5) 공식 명칭은 「여성의 직장생활에서의 활약 추진에 관한 법률(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)」로 2015년 9월부터 시행되었다. 이 법은 여성들이 직장에서 충분히 활약할 수 있도록 촉진하는 것을 목적으로 한다. 이 법은 각 기업이 여성을 얼마나 고용하고 있는지, 여성의 근속연수는 어떠한지, 그리고 관리직에서 여성의 비율은 어떠한지 등 여성 고용에 관련된 정보를 파악하고 공개하는 것을 의무로 하고 있다. 기업은 이러한 정보를 기반으로 여성 노동자가 받는 차별과 불합리한 대우는 없는지 점검하고 필요하다면 개선을 위한 목표치를 제시해야 한다.

6) 여성 노동 쟁점에서 전근이 중요한 이유는 일본에서 남녀 간 격차를 정당화하는 이유의 하나로 전근 가능 여부가 제시되기 때문이다. 일본에서는 전근이 매우 흔한데, 여성은 육아 등으로 인해 전근이 거의 불가능하기 때문에 이를 이유로 비정규직이나 일반직(고용기간에 있어 정규직이지만 임금과 대우가 비정규직과 비슷한 직군)으로 고용되는 경우가 많다.

으로 가정폭력이나 성폭력 피해자를 위한 직장 상담체제나 휴가제도를 신설하는 등 직장 내 지원을 위한 환경정비를 추진해야 한다고 설명했다.

지금까지 살펴본 내용에서 알 수 있듯, 렌고의 2021년 춘투 요구안은 예년과 다르게 코로나19 상황과 관련한 여러 조항이 추가되어 있다. 또 동일노동·동일임금 규정 도입에 관한 노사협의를 앞두고 이와 관련된 다양한 요구를 하고 있다.

■ 2021년 춘투의 쟁점

이하에서는 렌고 산하의 여러 노동조합이 교섭을 진행하고 있는 상황과 현재까지의 쟁점 사안에 대해 알아보려고 한다.

기본급 인상과 고용안정

코로나19로 인한 경제적 타격은 산업별로 다르게 나타난다. 이에 따라 각 노조의 요구안도 업종별로 명암이 엇갈리고 있다. 많은 기업이 임금인상을 보류하고 고용안정을 추구하고 있으나, 코로나19의 영향으로 경영 상황이 좋아진 노조에서는 임금인상을 요구하고 있다. 하지만 요구하는 임금인상률이 높은 편은 아니다.

우선 자동차업계의 혼다, 미쓰비시, 마쓰다 노동조합은 코로나19에 의한 실적 감소 때문에 기본급 인상 요구를 보류했다. 제조업에서도 항공기의 날개와 엔진 부품을 납품하는 미쓰비시 중공업, 가와사키 중공업, IHI 등의 노동조합도 임금인상 요구를 보류했다. IHI 노동조합의 임금인상 보류는 2011년 이래 10년 만이다. 또, 코로나19로 인해 타격이 큰 항공이나 철도, 식음료업계에서는 임금인상보다 고용유지의 요구를 전면에 내세우는 노조가 많았다. JR 서일본노조는 운임수입이 격감하고 있는 경영상황을 감안해 1991년 노조 결성 이후 처음으로 임금인상 요구를 보류했다.

반면, 재택근무 확산에 따라 경영상황이 좋은 정보통신업계에서는 예년 수준보다 높은 임금인상을 요구하고 있다. NEC 노조와 도시바 노조는 월 2천 엔의 임금인상을 요구했다. NTT 노

조는 비정규직을 포함한 전 직원을 대상으로 3년 연속 연봉 2%의 임금인상을 요구하고 있다.

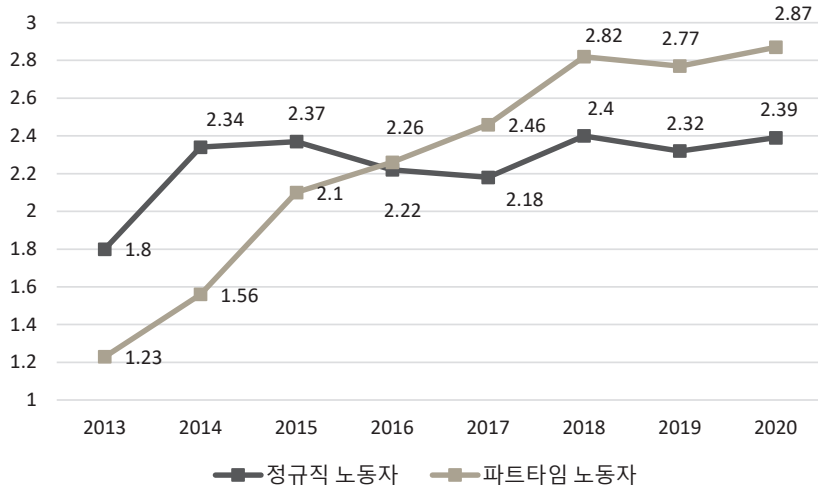
그 외에 일본우정(日本郵政) 노동조합의 경우 월 6천 엔의 임금인상을 요구하고 있으며, 섬유화학과 유통업계 노동자들을 조직하고 있는 UA전선의 경우 정기승급분 외 2% 추가 임금인상을 요구하고 있다. 다만 요구 내용이 타결안에 그대로 반영될지는 미지수이다.

종합하면 올해 춘투의 특징은 산업별로 요구안이 크게 차이가 난다는 점과 임금인상과 관련하여 많은 노동조합이 작년에 비해 훨씬 수세적으로 대응하고 있다는 점이라고 할 수 있다.

비정규직 임금인상률

2021년 춘투의 핵심 쟁점으로 비정규직의 임금인상률도 주목할 만하다. 최근 들어 일본의 파트타임 노동자⁷⁾는 정규직보다 높은 임금인상률을 달성해 왔으나, 올해도 이를 유지할 수 있을지는 불투명하다. 렌고 내에서 가장 많은 비정규직 노동자를 조직하고 있는 UA전선의 임금인상률을 살펴보면, 지난 5년간 파트타임 노동자의 임금인상률은 2.26~2.87%로

[그림 2] UA전선 내 정규직과 비정규직(파트타임 노동자)의 임금인상률



자료: UA전선, 「2020년 노동조건 투쟁 타결 집약(2020労働条件闘争妥結集約)」.

7) 파트타임 노동자란 정규직에 비해 주당 소정근로시간이 짧은 노동자를 말한다. ‘파트타이머’, ‘아르바이트’, ‘임시사원’, ‘준사원’의 명칭을 가진 노동자들이 파트타임 노동자에 속한다.

2.18~2.40%였던 정규직의 임금인상률을 웃돌았다.

이러한 현상이 나타난 데는 비정규직의 노동조합 가입 증가와 최저임금의 지속적 인상이 크게 작용하였다. 그러나 코로나19 상황으로 인해 올해 최저임금이 16년 만에 '1엔' 인상되었으며 원래 비정규직이 많았던 식음료업계와 관광업계 등이 특히 경영 악화를 겪고 있다는 것을 고려하면, 비정규직의 임금인상 추이가 다소 꺾일 수 있다. 다만 렌고가 2021년 춘투의 주요 목표로 격차 시정을 내걸고 있고 정규직과 비정규직의 격차 완화를 교섭에 반영하려고 하는 만큼, 비정규직 임금인상률이 실제 어떻게 달라질지는 정확히 예상하기 어렵다.

■ 맺음말

이상 렌고를 중심으로 2021년 춘투의 요구안과 상황을 살펴보았다. 첫째, 렌고와 렌고 산하의 여러 노동조합은 올해 춘투 교섭에서 코로나19 상황으로 인해 '고용안정'을 강조하고 있다. 또한 '일하는 방식의 수정'과 관련하여 재택근무에 관한 사항 등이 추가되었다는 점에서, 코로나19로 인한 변화와 문제들을 많이 고려했음을 알 수 있다. 특히 질병과 관련한 요구안과 재택근무에 관한 요구안은 코로나19로 인해 노동자에 대한 처우가 불안정해진 한국 노동계에도 시사하는 바가 있다. 또, 올해 완전히 시행되는 동일노동·동일임금 규정이 춘투에서 얼마나 많이 반영될지도 주의 깊게 볼 만한 지점이다.

둘째, 2021년 춘투의 임금교섭 상황은 산업별로 다르게 나타났다. 많은 노동조합이 임금을 동결할 것으로 보이지만, 경영상황이 좋아진 일부 업계에서는 노동조합이 임금을 인상할 수 있을 것으로 예상된다.

코로나19 상황에서 많은 노동자가 계약해지나 해고를 당하지 않을지, 불안정한 상황에서 불이익을 받지 않을지 걱정하고 있다. 이러한 상황에서 렌고를 비롯한 일본의 노동조합이 노동자에 대한 구원투수 역할을 할 수 있을지 주목된다. **KLI**