



일본의 아베노믹스와 2014년 춘투

International Labor Trends

국제노동동향 ④ - 일본

오학수 (일본 노동정책연구 · 연수기구 주임연구위원)

■ 머리말

일본의 근로자 임금은 1997년 정점을 찍은 후 거의 지속해서 감소하고 있다. 근로자 1인당 월평균 임금은 1997년 371,670엔에서 2013년 314,054엔으로 약 15% 감소하였다. 이러한 감소는 비정규직 증가의 영향이 크지만, 정규직을 기준으로 해도 약 5% 감소하였다(후생노동성 「매월 근로통계조사」).

아베 정권은 이러한 근로자의 임금감소가 일본의 장기불황 및 디플레이션 요인의 하나였다고 보고 근로자 임금인상 정책을 실시하였는데, 상징적인 것이 2013년 12월 20일 ‘경제 선순환 실현을 위한 대응’이라는 노사정 합의 도출이었다.¹⁾ 대담한 금융정책, 기동적인 재정정책, 민간 투자를 환기하는 성장전략으로 구성된 아베노믹스가 경제의 선순환을 이루기 위해서는 무엇보다도 기업의 이익을 고용창출과 임금인상으로 연결해야 한다고 판단하였던 것이다.

■ 춘투를 둘러싼 노사정 대응

일본 정부는 기업이 임금을 인상할 수 있는 환경을 만들기 위해 상기한 ‘경제 선순환 실현을

1) 구체적인 내용은 오학수(2014), 「일본의 노사정 합의: 경제 선순환 실현을 위한 대응」, 『국제노동브리프』 12(1), 한국노동연구원 참조.

위한 대응'이라는 노사정 합의 외에 동일본대지진 피해 지원을 위해 기업에 부과해 왔던 '부흥 특별법인세(법인세의 10%)'를 1년 앞당겨 폐지하였다. 이를 통하여 기업의 이익이 임금인상으로 이어질 수 있게 유도하였다.

일본의 노사는 춘투를 앞두고 각각의 입장을 발표하고 있는데, 이를 통해 춘투에 대한 대응을 살펴보기로 한다. 먼저, 일본 최대 경영자 단체인 일본경단련은 2014년판 「경영노동정책위원회보고」에서 '임금 등 노동조건은 자사의 경영상황에 따라 노사가 철저히 논의하여 결정하는 것으로, 자사의 지불능력에 근거하여 판단·결정하는 것은 흔들림 없는 원칙'이라고 밝히면서도, '실적이 좋은 기업은 늘어난 수익을 설비투자뿐만 아니라 고용 확대, 임금인상에 사용하는 것도 검토하는데, 임금인상에 대해서는 최근 몇 년간은 다른 대응도 선택지가 될 수 있다'는 입장을 내놓았다. 2013년에 '단기적이고 일시적인 기업업적의 변동이 있는 경우, 상여금에 반영하는 것을 한층 철저히 할 필요가 있다'고 한 것과는 다른 입장임을 알 수 있다. 실제 2014년판 「경영노동정책위원회보고」의 부제는 '디플레이션으로부터의 탈각과 지속적인 성장 실현을 향하여'인데, 노조가 지금까지 임금인상 요구의 근거로 사용해 온 디플레이션의 극복과 일맥상통한다고 해도 과언이 아니다.

한편 노동조합 최대 전국조직인 렌고(일본노동조합총연합회)의 방침을 보기로 한다. 렌고는 매년 춘투에 앞서 「렌고백서」를 발간하고 있는데, 2014년의 경우 부제로 '지금이야말로 임금인상, 디플레이션으로부터 탈각'을 내걸었다. 일본경단련과 거의 같은 입장인 것이다. 구체적인 임금인상 요구 내용을 보면, 첫째, 소득과 생활수준 저하를 방지하기 위하여 반드시 정기승급·임금커브 유지 상당분(약 2%)을 확보한 후에, 둘째, 지난해 물가인상분은 물론이고 지금까지 노동자의 창의력이나 노력에 대한 환원이나 사람에 대한 투자로서 생산성 향상분의 임금인상(1% 이상)을 요구하고, 셋째, 필요에 따라 격차 시정/배분의 왜곡 시정(1%)을 요구한다는 방침을 정하였다. 따라서 임금인상을 최저 2~4% 요구하는 방침이었다.

렌고는 중소기업 노조의 임금인상 방침도 제시하였다. 중소기업은 정기승급제도가 없는 경우 임금커브(이른바 연공임금의 모습) 유지분에 해당하는 금액으로서 4,500엔에 대기업과의 임금 격차, 임금 수준 저하나 임금 왜곡을 시정하기 위한 임금인상분 5,000엔을 더하여 9,500엔 요구를 결정하였다.

또한 렌고는 비정규직의 임금인상을 위해서 '시급이 800엔 미만의 기업의 경우 800엔을 목

표로하고, 800엔 이상인 경우 누구라도 1,000엔을 지향하여' 시급 수준을 높이는데, 이에 덧붙여 중소기업 노조 임금인상 방침과 마찬가지로 기업별 격차를 축소하기 위하여 추가로 시급 30엔 인상을 요구할 것을 목표로 설정하였다.

■ 임금인상 내용

렌고가 2014년 4월 23일 집계한 자료(5회째 집계자료²⁾)에 의하면, 평균 임금 인상액은 6,161엔, 인상률은 2.14%였다. 지난해(5회째 집계자료)의 인상액 5,000엔, 인상률 1.74%에 비해 각각 1,161엔, 0.4%포인트 증가한 것이다. 조합원 수 300명 이상과 미만으로 구분하면, 300인 이상 기업의 경우 6,355엔 인상, 2.17% 증가, 300인 미만 기업의 경우 4,494엔 인상, 1.86% 증가로, 300인 이상 기업이 300인 미만 기업보다 각각 1,861엔, 0.31%포인트 높아, 대기업일수록 임금인상이 높았다.

일본의 경우 상여금은 여름과 겨울 두 차례에 걸쳐 지급하는 것이 일반적이다. 연간 지급액은 1,582,271엔으로 월급여로 하면 5.06개월분이었는데, 지난해에 비해 금액은 100,923엔(0.68%), 월급여로 하면 0.49개월분이 각각 증가하였다.

비정규직의 임금인상을 보면, 11.60엔으로 평균 시급은 898.74엔이었다. 지난해 임금 인상액인 10.61엔보다 약 1엔(0.9%) 증가하였지만, 평균 시급은 지난해 901.19엔보다 오히려 약 2.5엔 감소하였다. 임금이 인상되었는데 평균 시급이 감소한 것은 시급이 낮은 근로자가 증가한 것 때문으로 보인다.

일본경단련도 매년 춘투에 따라 회원 기업의 임금인상을 조사하고 있는데, 2014년 4월 16일 발표한 자료(41개사 집계)에 의하면, 근로자 1인당 평균 임금 인상액은 7,697엔, 인상률은 2.39%로 지난해의 인상액 6,051엔, 인상률 1.88%보다 높았다. 인상액과 인상률 모두 렌고의 300인 이상 기업보다 높았는데, 이는 일본경단련이 집계한 기업이 대기업일 가능성이 높기 때

2) 렌고는 춘투 결과를 여러 번 집계하는데, 먼저 주요 대기업을 집계한 후 집계횟수를 거듭하면서 중소기업도 포함하고 있다. 일반적으로 대기업보다 중소기업의 임금 인상률이 낮아 집계 횟수가 많아질수록 중소기업 임금 인상률이 많이 반영되어 인상률이 낮아지는 경향이 있다.

문으로 보인다.

이상과 같이 전체적으로 보면, 지난해에 비해 인상률이 높은 것은 월급여였고, 상여금의 인상률은 1%에도 미치지 않았다. 또한 인상률은 300인 이상 대기업이 그 미만인 중소기업보다 높았고, 정규직이 비정규직보다 높았다.

주요 산별 임금인상 교섭 내용과 그 결과를 보기로 한다. 먼저, 춘투의 영향력이 가장 강하다고 알려져 있는 자동차 산업을 살펴보자. 산별연맹인 자동차총련은 기본임금 인상(‘베이스 업’이라고 함. 정기승급은 제외)을 요구하지만, 산별 통일적인 인상액이나 인상률을 설정하지 않았다. 2014년 2월 12일 각사 노동조합은 사측에 임금인상 요구서를 제출하였다. 자동차총련의 최대 노조인 토요타 노조는 4,000엔 인상을 요구하였는데, 회사는 2,700엔을 회답하여 타결하였다. 한편 닛산자동차 노조는 3,500엔 인상을 요구하였고 회사는 노조 요구대로 3,500엔을 회답하였다.³⁾ 같은 자동차 회사에서 이 같이 회답결과가 다른 배경은 무엇일까? 먼저 닛산자동차의 경우, 힘을 기울이고 있는 전기자동차나 자동운전차의 보급에는 정부의 지원이 필요하므로, 정부가 요청하는 임금인상에 적극적으로 응한 결과라고 보도되고 있다. 한편 토요타자동차의 경우, 2013년 10월 아소 부총리가 직접 사장을 만나 임금인상을 요청하였는데, 며칠 후 사장은 ‘실적개선을 보수의 형태로 환원하는 것을 검토하고 싶다’라고 하여 임금인상은 거의 확실시되었다. 그러나 노조가 요구하는 4,000엔에 크게 못 미치는 닛산보다도 낮은 수준의 회답을 한 배경에는, 첫째, 2014년 2월 호주 토요타 공장 폐쇄를 결정하였는데, 그 주요 요인이 고임금이 었다. 일본 국내 생산을 고집하고 있는 토요타가 계속 국내 생산을 하기 위해서는 고임금을 억제할 필요가 있었다. 둘째, 비정규직의 임금을 일당 200엔 인상하기 위해서는 정규직의 임금인상을 억제할 필요가 있었다. 호경기가 지속될 경우 비정규직 확보를 위해서도 그들의 임금인상은 필요하다고 판단하였다. 셋째, 격차 확대의 억제였다. 토요타가 높은 임금인상을 하면, 거래처 등 협력회사와의 격차가 심해질 뿐만 아니라 그들 회사가 토요타의 높은 임금 인상액에 도달하는 것을 포기하여 임금인상을 실시하지 않거나 인상액이 낮아질 우려가 있었다. 즉 협력회사도 따라 갈 수 있는 임금 인상액으로 격차 확대를 방지하겠다는 배경도 있었다.⁴⁾ 혼다는 임금 인상액을 2,200엔으로 타결하였다. 이와 같이 자동차 회사의 임금 인상액은 각 사별로 상

3) 닛산은 토요타도 노조 요구대로 회답할 것이라고 예측했을 가능성이 높았다.

4) 日本經濟新聞, 2014年 3月 18日, 「賃上げ攻防1, トヨタ, 譲れぬ一線」.

이했다.

전기·전자회사의 대기업 노조 중심의 산별연맹인 전기연합은 통일요구 기준액을 30세 개발 설계 정규직(基幹) 노동자 기준 4,000엔으로 결정하여, 각 기업별 노조(대기업 10개 노조)가 2014년 2월 13일 일제히 회사에 요구서를 제출하였다. 전기연합은 3월 10일 중앙투쟁위원회를 개최하여 임금인상 최저 기준액을 2,000엔으로 설정하였고, 이를 하회하는 회사가 있을 경우, 3월 13일 종업시간에서 타결 때까지 무기한 잔업·휴일 근무를 거부할 것을 결의하였다. 3월 12일 각 사가 일제히 2,000엔의 임금인상 회답을 제시하여 타결하였다. 전기연합의 아리노 회장은 이번 춘투 때 세 번의 난문이 있었다고 다음과 같이 밝혔다. 첫째, 디플레이션 탈각, 경제의 선순환, 디플레이션 심리로부터 탈각이라고 하는 사회적 책임을 기업이 느끼는가, 둘째, 개인 소비에 강한 영향을 주는 기본임금 인상에 기업이 응하는가, 셋째, 임금 인상액이 얼마나 높을 것인가라는 난문이었는데, 노조의 요구와 기대에 미치는 결과였다고 밝혔다.

제조업 중소기업 노조가 중심인 산별연맹 JAM은 임금인상 요구로 4,500엔을 제시하였다. 그 근거로서 지난해 물가인상분과 생활개선을 들었다. JAM 가입 노조는 중소기업이 많아 대기업과 같이 정기승급제도가 없는 기업도 있어 상기한 자동차총련이나 전기연합과 같은 집계가 일반적이지 않다. 정기승급제도가 있는 기업의 타결만 보면, 2014년 5월 8일 현재, 임금 인상액은 평균 939엔이고, 정기승급을 포함한 금액은 5,380엔이었다. 정기승급제도 유무를 가리지 않고 전체 타결 기업의 평균 인상액은 5,130엔이었다.⁵⁾ JAM 회장(노조 위원장)은 산별연맹이 설정한 통일요구 당일에 각 노조가 요구서를 기업에 제출하도록 독려했는데, 그 결과 43%의 노조가 당일 요구서를 제출하여 역대 최고수준을 기록하였다고 한다. 요구서 제출의 중요성에 대해서 “요구하지 않으면 자신들의 회사가 어떤 문제를 이유로 임금인상을 하지 않는지 알 수 없다. 인건비 비율이 높아서인지, 판매가격이 낮아서인지, 아니면 원재료비가 높아서인지, 생산성이 낮아서인지”라고 밝히면서 기업의 문제점을 점검하고 그것을 개선하기 위해서라도 임금인상을 요구하는 것이 중요하다고 주장하였다. 특히 JAM이 올해 춘투에서 중요시하는 것은 소비세 인상분 3%포인트(5%에서 8%로 인상됨)를 제품가격에 전가할 수 있는 가이다. 부품을 납품하는 중소기업이 소비세 인상분을 가격에 반영하여 대기업에 판매하기는

5) JAM홈페이지 <http://www.jam-union.or.jp>

쉽지 않다. JAM은 소비세 인상분의 가격전가를 위해 노사정회의에서 중소기업의 실태를 주장하였고, 또한 앞으로 실태조사도 고려하고 있다고 한다.

■ 맺음말

일본의 노동조합이 일제히 임금인상을 요구한 것은 세계금융위기 이후 5년 만이다. 타결액은 전기연합 소속 노조를 제외하고 각 기업별로 상이하고, 인상액도 매우 편차가 심하다. 올해 춘투 결과에 대해 노사의 평가를 보면 다음과 같다. 노조 최대 전국조직인 렌고는 2014년 3월 12일 집중회답일의 회답 결과를 “기본임금 인상에 집착하여 끈질긴 단체협상을 한 결과, 먼저 타결한 주요 기업에서 임금인상 회답이 제시되었다. 올해 단체교섭이 내년 이후의 투쟁으로 연결되는 중요한 전환점이고, 모든 노동자의 임금인상을 지향함에 있어 순조로운 출발점이 되었다”라고 평가하였다. 최대 경영자 단체인 일본경단련도 “많은 기업이 임금 개선 요구에 다양한 형태로 응하는 등 기업 수익의 개선을 다양한 내용으로 종업원에게 환원하고 있다. 디플레이션으로부터 탈각과 지속적인 경제성장의 실현이라는 거시적인 인식을 공유하면서, 자사의 실정에 맞도록 노사가 열심히 지혜를 낸 성과”라고 높이 평가하였다.⁶⁾

한편 일본 정부(관방장관)는 “근래에 없는 임금인상이 실현되고 있는 것은 적극적으로 평가하고 싶다”라고 밝혔고, 경제재생담당 대신은 “디플레이션 탈각과 경제재생을 이루는 원동력이 되고 있음을 느끼고 있다”고 임금인상을 환영하였다.

일부 언론은 올해 춘투를 ‘관제춘투’의 색채가 깊었다고 평가하였다.⁷⁾ 정부가 임금인상을 유도하기 위하여, 노사정 합의를 도출하고, 부흥 특별법인세(법인세의 10%)를 1년 앞당겨 폐지하였을 뿐만 아니라, 다양한 방법을 통하여 임금인상을 하도록 기업에 압력을 넣었다. 예를 들어 경제재생담당 대신은 집중회답일인 3월 12일을 하루 앞두고 “(기업이 임금인상에) 아무런 대응을 하지 않으면 선순환 경제에 비협력적이라고 보고 어떤 형태든 (정부의) 대응이 있을 것이라고 생각한다”라고도 발언하였다. 이러한 정부의 임금인상 요청에 어느 기업 임원은 “선

6) 労働政策研究・研修機構, 『Business Labor Trend』, 2014년 5월 호.

7) 朝日新聞, 2014년 3월 13일.

순환 경제에 어떻게 대응할까 생각하였다. 정부의 요청 등이 여러 면에서 매우 강한 압박으로 느껴졌다”라는 반응을 보였다. 그런 측면에서 ‘관제춘투’라는 평가에 수긍이 간다.

아베노믹스의 일환으로 전개된 올해의 춘투로 임금인상이 실현되었지만, 인상률은 정기승급을 제외하면 1%를 밑돌고 있고, 중소기업이나 비정규직일수록 인상률은 더 낮았다. 올해의 춘투가 아베노믹스에 어느 정도 긍정적인 영향을 줄 것인지 주목된다. 또한 소비세 인상으로 인해 물가가 어느 정도 오르고, 노조가 그것을 근거로 내년 임금인상을 얼마나 요구할 것인지 주목된다. 그리고 중장기적으로는 임금인상 교섭의 노사자율을 증시해온 일본의 노사가 ‘관제춘투’를 극복하고, 임금인상을 계속 실현할 수 있는지 주목된다. 그렇기 위해서는 노사 대등 원칙을 실현할 수 있는 교섭구조와 교섭력 확보, 중소기업과 비정규직에 대한 파급력 확보 등 해결해야 할 과제가 산적해 있다. 앞으로 이러한 과제를 어떻게 해결해 나갈지 주시할 필요가 있다. ■■■

참고문헌

- 오학수(2014), 「일본의 노사정 합의 : 경제 선순환 실현을 위한 대응」, 국제노동브리프 12(1), 한국노동연구원.
- 労働政策研究・研修機構, 『Business Labor Trend』, 2014年 5月号.
- 連合(2014), 『連合白書』.
- 朝日新聞, 2014年 3月 13日.
- 日本經濟新聞, 2014年 3月 18日, 「賃上げ攻防1, トヨタ, 譲れぬ一線」.
- 日本経団連(2014), 『経営労働委員会報告』.
- JAM 홈페이지 www.jam-union.or.jp