

2

最近 日本 賃金交渉의 動向과 課題

金廷翰*

▷ 주요 목차 ◁

- I. 머리말
- II. 1999年 春鬪 結果 및 特徵
- III. 2000年 春鬪 展望 : 僱傭春鬪
- IV. 春鬪 再構築論과 약간의 論議

I. 머리말

자동차노련과 조선중기노련(2월 9일), 철강노련(2월 10일), 그리고 전기연합의 대기업 노조(2월 15일) 등 춘투상장(시세)을 결정하는 주요 산별조합들이 임금인상요구안을 경영측에 제출하면서 2000년 춘투가 본격적으로 시작되었다¹⁾.

1997년(-0.1%)과 1998년(-1.9%) 2년 연속으로 마이너스를 기록하였던 경제성장률이 1999년에는 대규모 정부지출에 힘입어 플러스성장(0.6%)으로 반전되었지만 여전히 국내총생산의 60% 이상을 차지하는 가계소비지출²⁾의 회복이 미진하며, 기업의 설비투자도 저조한 실정에 있다. 특히 실업률은 1999년 연평균 4.7%로서 통계집계사상 최고

* 韓國勞動研究院 專門委員

- 1) 금속4업종(자동차, 철강, 조선중기, 전기연합)의 집중회담일은 3월 15일이다. 그 뒤를 이어 전력, 사철대기업의 회담이 이어진다.
- 2) 總務廳의 「1999년도 가계조사보고」에 의하면 1999년도 소비지출(1세대당 1개월 평균 32만 3800엔)은 전년도에 비해 1.2% 하락하여 1993년 이래 7년 연속으로 감소하였다. 이유는 고용불안과 소득의 감소에 기인하는 것으로 분석되고 있다.

수준을 기록하였다. 따라서 2000년 춘계임금인상교섭(춘투)은 고용사정의 악화 속에서 1999년과 마찬가지로 노동측에 불리한 가운데 진행될 것으로 전망된다.

고도성장기에 형성된 ‘중신고용’과 ‘연공임금’을 축으로 하는 일본형 고용시스템은 시장구조의 변화(저성장, 국제화, 정보화, 실업률의 상승, 고용형태의 다양화 등) 및 근로자의 질과 양의 변화(고령화, 노동자 가치관의 변화 등)라는 환경변화와 제약조건하에서 새로운 변화를 모색하고 있다.

최근 노사간에 활발히 논의되고 있는 춘투재구축론도 고도경제성장기에 구축된 일본형 고용시스템을 어떻게 불안정한 저성장기에 적합한 제도로 변혁시킬 것인가라는 질문에서 비롯된다. 이러한 논의과정에서 일본 노사관계의 특유한 측면을 고찰할 수 있기 때문에 ‘인사처우의 사회화’를 추구하는 노동측의 주장과 ‘인사처우의 개별화’를 주장하는 경영측의 주장이 어떠한 과정을 거쳐 하나의 결론을 맺는가를 고찰하는 것은 우리에게 많은 시사점을 줄 것으로 보인다.

본고는 일본의 고유한 임금교섭 시스템으로 인정받고 있는 춘투³⁾를 둘러싼 논의를 1999년의 춘투결과와 특징 및 2000년 춘투전망을 통해서 조망하는 가운데 최근 노·사간에 활발히 논의되고 있는 춘투재구축론이 우리에게 어떤 시사점을 주는지를 살펴보고자 한다.

II. 1999年 春闘 結果 및 特徴

1999년 춘투는 2년 연속 마이너스 경제성장과 4%가 넘는 실업률, 그리고 기업업적의 혼미라는 상황하에서 진행되었다.

이와 같은 상황하에서 노동측(연합)은 최근의 불황요인을 먼저 고용과 노후에 대한 불안에서 비롯된 소비의 침체로 규정하고 경기회복을 위해서는 적극적인 임금인상이 필요하며, 아울러 고용의 안정 및 창출, 사회보장제도의 확충이 필요하다는 입장을 표명하

3) 춘투시세를 좌우하는 시세결정산업(pattern-setter)은 1950년대 후반에는 사철(私鐵)충연이, 1960년대 전반은 철강업(보다 구체적으로는 대표적인 철강기업)이, 1960년대 후반 이후에는 철강산업, 전기산업, 조선중기, 자동차산업 등 IMF-JC에 소속된 산업이었다. 1980년대 후반 이후부터는 비록 급격한 엔고에 의한 중후장대산업의 구조불황에 의해 차츰 사철과 통신 등 3차산업의 역할이 높아지고는 있으나 여전히 시세설정산업은 전기산업, 철강 등 금속업종이다(笹島芳雄, 1996; 213). 이처럼 시대에 따라 춘투상장을 결정하는 주역은 바뀌었지만 그 사회적 장치는 철강산업, 자동차산업, 그리고 전기산업의 대표적인 기업의 노사가 임금인상패턴을 구축하면 그외의 산업, 중소기업, 그리고 공무원에까지 영향을 미쳐 아주 효율적인 시장시세 형성의 메커니즘으로 유효하게 기능하여 왔다.

였다. 이에 기초하여 임금인상, 근로시간 단축, 정책제도 개선, 고용안정 및 공정한 노동 규율(work rule) 등 종합적인 개선책을 제시하였다. 임금인상요구 방식은 1998년과는 달리 ① 임금결정의 ‘개인화’에 대응한 ‘사회화’, ② ‘평균임금방식’에서 ‘개별임금방식’으로의 전환, ③ ‘임금인상률’보다는 ‘절대수준 중시’라는 원칙하에 개별임금방식⁴⁾ 하나만을 취하였다. 구체적으로 근속기간이 17년된 고졸 35세 표준근로자의 경우 신소정내임금(도달임금수준)은 32만 3,300엔 이상으로 하고, 생활유지향상분(베이스업분)은 3,200엔 이상으로 설정하였다. 특히 최저임금수준의 횡단화를 위해 최저도달임금 목표를 제시하여 35세 숙련근로자의 최저도달수준 목표액으로 25만엔을 설정하는 등 연령별도 최저수준을 제시하였다(연합, 1999).

이에 반해 경영측(일경련)은 1999년에는 임금인상이 가능한 기업은 현실적으로 많지 않기 때문에 종래의 임금인상 논의로는 해결되지 않는 상황이라는 판단하에 허용된 총액인건비 가운데 고용안정을 최우선시하면서 기타 근로조건에 대해서는 노사가 유연하게 대처해야 한다는 입장을 표명하였다. 구체적으로 연합의 개별임금인상요구는 연령과 근속연수라는 숙인적 요소에 의해 임금이 결정되어 사회적 횡단화를 지향함으로써 개별기업의 업적과 부가가치노동생산성의 격차를 고려하지 않을 뿐 아니라 노동의 질과 업무의 성과라는 시각이 결여되어 있기 때문에 수용하기 어렵다는 입장을 개진하였다(일경련 노동문제연구위원회, 1999).

이처럼 노사간에 상반된 논리하에서 전개된 1999년 춘투는 임금인상률이 사상 최저였던 1998년에 비해서도 0.45%포인트나 낮은 2.21%(7,005엔)로서 44년 춘투사상 최저의 인상률을 기록한 가운데 종결되었다(표 1 참조)⁵⁾. 이러한 결과에 대해 일경련은 “글로벌 경제화에 의한 경쟁격화와 기업업적의 악화, 그리고 미래가 불투명한 가운데 노사 모두 ‘위기의 공유’를 인식함으로써 전체적으로 1998년의 수준을 하회하였다”라고 평가하였다. 반면 연합은 “강경한 자세를 보인 경영측의 베이스업 제로·임금수준 인하라는 주장을 물리치고, 최소한의 제동을 걸 수 있었다”라고 평가하면서도 “개별기업의 실태와 거시경제의 호전을 위해 최소한으로 설정한 요구수준 및 조합원의 기대에도 미치지 못하는 불만족스러운 결과”라고 분석하였다.

-
- 4) 연합이 현행 임금제도와 수준을 전제한 가운데 베이스업을 요구하는 방식인 ‘베이스업 중시 및 개별임금방식’으로 이행한 것은 일경련이 임금수준 자체의 인하를 주장하고 상장(시세)결정에 영향력이 있는 노사교섭에서 사용자가 정승제도 자체를 부정하는 등 경영측의 무원칙적인 비용억제책에 대응하기 위한 것이다. 개별임금방식이란 모델이 되는 노동자를 설정하고 그 연령포인트의 임금인상을 요구하는 방식을 말한다. 일반적으로 모델은 고졸 35세·근속 17년의 표준근로자를 설정하는 것이 일반적이다.
- 5) 한편 중소기업의 임금인상액(률)은 1999년 4,042엔(1.67%)으로서 대기업에 비해 액수로는 약 3,000엔, 증가율로는 0.54%포인트의 격차가 난다.

〈표 1〉 임금 및 생산, 실업률 추이

(단위: 엔, %)

	임금인상전 기준내임금	요구액	임금인상액	임금인상률	임금인상액의 분산계수	실질GDP 증감률	실업률
1970	49,503	11,795	9,166	18.5	0.06	8.2	1.2
1974	88,209	35,177	28,981	32.9	0.07	-0.5	1.5
1975	116,783	37,447	15,279	13.1	0.16	4.0	1.9
1980	173,320	15,157	11,679	6.74	0.06	2.6	2.1
1985	215,998	15,507	10,871	5.03	0.09	4.1	2.6
1990	252,752	20,727	15,026	5.94	0.08	5.5	2.1
1991	264,082	21,556	14,911	5.65	0.08	2.9	2.1
1992	276,275	21,956	13,662	4.95	0.11	0.4	2.2
1993	284,444	20,097	11,077	3.89	0.12	0.5	2.6
1994	291,694	15,471	9,118	3.13	0.12	0.6	2.9
1995	296,006	14,218	8,376	2.83	0.10	3.0	3.2
1996	305,066	13,188	8,712	2.86	0.10	4.4	3.3
1997	308,106	12,786	8,927	2.90	0.11	-0.1	3.5
1998	312,914	13,770	8,323	2.66	0.12	-1.9	4.3
1999	316,745	9,342	7,005	2.21	0.15	0.6	4.7

주 : 1) 임금인상요구액과 요구율의 조사는 원칙적으로 도쿄(東京)증권거래소 및 오오사카(大坂)증권거래소 1부에 상장된 기업 중 자본금 20억엔 이상, 종업원 1,000인 이상의 노동조합이 있는 기업 약 290개사임. 그러나 실제집계수에는 매년 차이가 있음.

2) 요구액과 임금인상액과 인상률은 1970년 이전에는 단순평균, 이후에는 조합원 가중평균치임. 임금관련수치는 모두 정기승급분이 포함된 것임.

3) 인상률은 임금인상전 기준내임금에 대한 요구액의 비율임.

4) 임금인상액의 분산계수 = $\frac{\text{제3/4분위계수} - \text{제1/4분위계수}}{\text{중위수} \times 2}$

자료 : 1) 生産性労働情報センタ-(2000. 1, 86)

2) 日経連 經濟調査部 編(2000. 1, 126~131)

이와 같은 사상 최저의 인상률(정기승급분 2%, 베이스업 향상분 0.1%)에 대해 전문가들은 마이너스 경제성장률, 4%대의 실업률, 사상 최저수준의 유효구인배율(0.5%), 마이너스 소비자물가상승률, 그리고 기업업적의 혼미 등을 고려할 때 당연한 결과라고 평가하고 있다.

결론적으로 1999년 춘투는 노사가 ‘위기의 공유’라는 인식하에 고용과 임금 모두를 고려하여 타협한 가운데 진행되었다고 할 수 있다⁶⁾. 위기를 공유하고 종래의 임금인상 일변도에서 벗어나 고용유지와 노동수급이 고려된 것은 일본적 노사관계의 반영으로 평

6) 실제로는 기업의 지불능력론, 다시 말해 임금과 일시금(보너스)의 증가에 제동을 거는 총액인건비역제론이 승리한 것으로 볼 수 있다.

가된다. 또한 1999년 춘투에서는 ‘춘투=임금인상’이라는 공식이 붕괴되고 본격적으로 노동조합측에서 춘투개혁론을 제기하게 되는 한해였다고 할 수 있다.

Ⅲ. 2000년 春鬪 展望 : 雇傭春鬪

사상 최고수준의 실업률이라는 어려운 고용사정하에서 노동조합의 전국중앙조직인 연합은 일본 경제의 상황에 대해 “점차적인 회복추세를 보이고 있다”라고 규정하고⁷⁾, 가계 소비지출의 회복을 위해서는 임금인상이 필요하다는 입장을 개진하고 있다. 즉 연합은 2000년 춘투에서도 1999년과 마찬가지로 개별임금방식으로 베이스업분으로 1%(정기승급분이 포함될 경우는 3%)의 요구수준을 제시하고 있다. 내용적으로는 기존의 표준근로자뿐만 아니라 근속기간 12년·30세 표준근로자를 추가하였으며, 요구수준을 생산기능직과 사무관리직으로 직종을 구분하여 명시한 것이 특징이다. 구체적으로 35세 고졸·근속 17년·생산기술직의 도달임금 목표는 31만 5,000엔(베이스업분은 3,100엔 이상, 베이스업률로는 1% 이상), 35세 사무·기술직의 도달임금 목표는 33만엔(베이스업분 3,300엔) 등으로 제시하였다. 그리고 평균임금방식으로 요구할 수밖에 없는 조합에 대해서는 정기승급상당분 2% 정도, 생활유지향상분 1% 등 합계 3% 이상을 요구하도록 하고 있다. 이와 아울러 예년과 같이 근로시간 단축, 공정한 노동규율(work rule)의 확립(개정과견법에 의한 정규종업원의 파견노동으로의 전환 억제, 파트타임노동자의 노동조건 개선, 남녀평등사회의 실현 등)을 함께 달성할 것을 제시하고 있다(연합, 2000; 82~88).

이에 대해 일경련은 2000년 춘투는 일본 경제사회의 방향을 좌우하는 중요한 교섭으로 의미를 부여하면서 “임금인상보다도 고용안정이 소비수요와의 관련성이 높다”라는 주장과 함께 연합의 주장에 반론을 제기하고 있다. 또한 기업을 성장·발전시키는 가운데 고용의 유지·창출을 실현하기 위해서는 고용·임금·근로시간을 총액인건비의 시각에서 종합적으로 검토해야 한다고 주장하고 있다. 인건비의 적정화와 더불어 1999년에 이어 고용의 유지·창출을 위해서는 정사원에게도 시간급을 도입하는 작업공유(work sharing)의 도입을 제안하고 있다. 즉 기업의 지불능력에 기초하여 총액인건비 관리를 철저히 하는 가운데서도 고용은 유지하면서 취업기회를 다양화함으로써 노사가 아픔을 공유하지는 발상이다(일경련 노동문제연구위원회, 2000; 40~46).

7) 2000년도 실질경제성장률은 전년대비 1.0% 증가할 것으로 전망하고 있다(日本閣議決定, 2000. 1. 28)

〈표 2〉 연합 춘투 임금인상요구액 추이

(단위: 엔)

	연도	연령	직종	기준내임금	정기승급분	생활유지향상분	요구목표	
개별 임금 방식	1997	35세		312,800		7,500	320,300	
	1998	35세		316,700		9,300	326,000	
	1999	35세		320,100		3,200	323,300	
	2000	35세	생산기술직				3,100	315,000
			사무기술직				3,300	330,000
		30세	생산기술직				2,700	270,600
사무기술직						2,800	278,100	
평균 임금 방식	1997			294,000	5,900(2.00%)	7,100(2.42%)	13,000 중심(4.42%)	
	1998			304,000	6,100(2.00%)	8,900(2.93%)	15,000 중심(4.93%)	
	1999 2000			평균임금방식으로 요구하지 않음. 다만 1999년과 2000년 모두 '춘투투쟁방식' 가운데 정기승급상당분 2% 정도, 생활유지향상분(베이스업분) 1% 이상으로 규정하고 있음.				

자료: 日本労働組合總連合會(2000. 1).

한편 1999년의 연평균실업률은 4.7%로, 조사가 시작된 1953년 이래 최악이었던 1998년보다 0.6%포인트 상회하였다. 특히 1999년 6, 7월에는 실업률이 4.9%를 기록한 이후 조금씩 개선되고는 있지만 임시직, 파견근로자 등 비정규직 근로자의 증가로 인해 상용고용은 여전히 개선되지 않고 있으며, 기업의 고용조정은 지속적으로 진행되고 있다.

이와 같은 어려운 고용사정을 감안하여 연합은 35세·근속 17년의 표준노동자의 베이스업 향상분을 1%(3,100~3,300엔)로 설정하여 요구액은 사상 최저였던 1999년과 동일하지만, 춘투시세를 결정하는 자동차, 전기 등 경영성과가 좋지 않았던 산별노조를 중심으로 작년보다도 낮은 수준을 요구하고 있는 것이 대부분이다⁸⁾. 또한 동일산별 내에서도 경영실적이 좋은 기업과 그렇지 않은 기업간에 요구액이 2분화되는 경향이 증대하고 있다⁹⁾.

또한 일시금(보너스)의 경우에는 기업업적과 연동하여 결정하는 사례가 증가하고 있

8) 전기연합, 조선중기노련의 경우 1999년에는 베이스업으로 3,000엔을 요구하였지만 2000년에는 2,000엔으로 하향조정하여 요구하였다.

9) 예를 들면 자동차총연 내에서도 요구액이 도요타자동차 9,000엔, 本田技研 8,800엔인데 반해 村山공장 폐쇄 등으로 어려움을 겪고 있는 日産자동차는 8,000엔을 경영측에 제시하고 있다.

다. 예를 들면 전기연합 가맹조합 중 후지쓰(富士通) 등 4개사는 이미 기업업적과 연동하여 일시금을 지급하고 있으며, 2001년부터는 마쓰시다(松下)전기산업, 산요(三洋)전기, 샤프, 마쓰시다(松下)電工, 파이오니어, 沖電氣工業 등 6개사가 새로 도입할 예정으로 있다. 철강노련의 경우 일시금에 대해서는 처음으로 2000년 춘투에서는 개별임금의 실정에 따라 요구하도록 하였다.

2000년 춘투에서 가장 두드러진 특징으로는 임금인상요구를 자제하는 대신 고용연장과 work sharing¹⁰⁾이 전면에 나서는 ‘고용춘투’의 색채가 강하다는 것이다.

먼저 고용문제의 해결을 위한 하나의 방안으로서 work sharing 방안이 제시되고 있다. 일경련이 제시하는 work sharing 방안은 “근로시간을 단축하되, 단축분만큼 임금을 인하여 고용을 유지하는 것”이지만 연합측은 “검토할 필요는 있지만 서비스 산업과 장시간 산업, 그리고 연차휴가 미사용이라는 현실에 비추어 시간단축과 고용확보를 연계시켜야 하며, 근로시간 단축분만큼 임금삭감은 노동기준법 위반에 해당된다”라고 반발하고 있어 본격적으로 개별기업의 교섭대상이 되지는 않을 것으로 전망되고 있다.

고용과 관련하여 또 하나의 주된 사항은 65세까지의 정년연장이다. 후생연금의 제도 개정으로 정액부분의 지급개시연령이 2001년부터 현행 60세에서 61세로 상향조정된 이후 매 3년마다 1세씩 증가하여 2013년에는 65세가 된다. 일본의 현행 정년연령은 60세이기 때문에 별다른 조치를 취하지 않을 경우 고용과 연금간에 공백기간이 발생하게 되어 노조로서는 60세 정년후의 연금공백기간을 메우는 것이 아주 중요한 과제로 대두되고 있다. 이를 위해 철강노련을 비롯한 다수의 조합에서는 65세까지 정년(고용)연장요구를 제출하여 ‘고용과 연금의 접속’을 실현하려고 하고 있다. 노조의 고용연장요구도 반드시 정년연장이 아니라 재고용제도의 형식으로 고용유지를 바라는 유연한 내용으로 되어 있다. 이에 대해 경영측도 유연한 자세를 보여 2000년 춘투에서 많은 기업에서 고용연장 합의가 이루어질 것으로 전망되지만 업종에 따라 차이가 있을 것으로 전망된다.

실제로 1998년부터 ‘65세 정년연장요구’를 한 전기연합 가맹 대기업 노사는 2000년 춘투에서 고용연장에 합의할 것으로 전망되고 있다. 이미 마쓰시다(松下)전기산업, 산요(三洋)전기, 미쯔비시(三菱)전기, 후지(富士)전기 등 6개사는 노사간에 고용연장에 합의하였으며, 히다찌(日立)제작소, 도시바(東芝), 일본전기(NEC) 등도 재고용후의 노동조건과 신분 등에 대해서는 계속 협의할 것으로 알려져 있다. 전기산업에서 고용연장 합의가 이루어진 배경에는 정보화로 인해 기업업적의 회복과 전술한 공적연금 지급개시연령의 상향조정에도 일단의 원인이 있지만 少子化가 계속 진행될 경우 현장에는 숙련된 근로

10) work sharing의 유형은 크게 입법·사회계약형, 긴급피난형, 그리고 자발적 휴업·단시간근로형으로 구분된다. 일본의 경영측이 제시하는 work sharing 방안은 긴급피난형에 가까운 것이다. 즉 1993년의 독일 폴크스바겐, 1999년 히노(日野)자동차에서와 같이 인원삭감을 하지 않는 대신에 주근로시간을 단축하고, 그 단축분만큼 임금을 삭감하는 방안이다.

자가 가지고 있는 ‘기능의 전승’이 큰 문제가 되기 때문에 경영측에서 고용연장에 합의한 것으로 보인다.

그러나 고용연장에 대해 노사가 합의한 업종에서도 그 내용에 대해서는 서로 다른 시각을 가지고 있어 실제 시행까지는 다소 시간이 걸릴 것으로 전망된다. 첫째, 조합은 희망자 전원의 재고용을 주장하는 반면, 경영측은 ‘본인과 회사의 희망이 일치하는 경우’에 한하여 재고용한다는 입장이다. 또 하나의 쟁점은 임금문제이다. 정년연장에 합의한 후지(富士)전기의 경우 희망자는 55세에 연장여부를 결정하고 연장하기로 결정한 경우 56~60세까지는 55세시 받는 연봉에 비해 10~15%, 61~65세까지는 45~50%가 삭감된다. 2000년 4월부터 고용연장제도를 도입하기로 합의한 미쯔비시(三菱)전기도 60세 이후의 임금은 약 50% 삭감된다.

금년 춘투에서 고용연장 문제는 경기가 좋은 업종과 그렇지 않은 업종간에 다소 차이가 있을 것으로 보인다. 엔고와 한국과의 경쟁으로 인해 기업업적이 좋지않은 조선중기업종의 경우 경영측에서 과잉고용의 해소를 위해 대규모 인원삭감 등 구조개혁을 실시하고 있는 가운데 고용연장은 어렵다는 회답을 조합측에 제출하였다(朝日新聞, 2000. 2. 22).

〈표 3〉 주요 업계의 고용연장 관련사항

	내 용
전 기	<ul style="list-style-type: none"> · 마쓰시다전기 및 산요전기 : 고용연장 노사합의 · 후지전기 : 65세까지 정년연장, 55세에 본인이 정년연장 결정 · 후지쓰 : 그룹의 전기공사회사와 개호서비스회사 등에서 재고용 · 기타 기업 : 춘투종료시까지 노사 타결전망
조선중기	<ul style="list-style-type: none"> · 1999년 춘투에서 정년연장 계속 협의를 문서화하였지만 2000년 춘투에서 타결 어려울 것으로 전망. 고용연장에 대해서는 노사 협의예정
철 강	<ul style="list-style-type: none"> · 60세 이후의 취노확보의 실시시기를 2001년으로 요구할 방침 · 격주근무와 주 3일 근무 등 하프(half)근무 제안
자 동 차	<ul style="list-style-type: none"> · 혼다기연 : 1999년 11월 회사가 재고용자를 선별하는 방법으로 최장 65세까지 근무할 수 있는 고용연장제도 채택 · 도요타, 일산 등 자동차총연 산하의 자동차메이커노조 고용연장 요구할 방침

결론적으로 2000년 춘투는 어려운 고용정세하에서 임금인상보다는 고용문제에 중점이 두어질 전망에 비추어 볼 때 임금인상률은 정기승급분 2.0%를 겨우 넘는 수준에서 타결될 것으로 보인다(노경시보, 1999. 11. 26; 65~69). 이는 곧 ‘춘투=임금인상’이라는 공식이 붕괴된다는 것을 의미한다. 임금인상 위주였던 춘투의 존재방식에 대한 논의가 새천년기에는 본격적으로 전개될 전망이다.

IV. 春闘 再構築論¹¹⁾ 과 약간의 論議

일본형 고용시스템은 이른바 종신고용, 연공임금, 그리고 기업별조합을 지칭하며, 주로 대기업의 핵심인 기간노동자를 그 대상으로 하고 있다. 일본형 고용시스템의 핵심인 종신고용과 연공임금은 고도의 경제성장 지속, 양질의 청년근로자의 풍부한 공급, 그리고 기업공동체적 가치관 등을 기반으로 성립된 것이다. 그러나 1990년대 초반 버블붕괴 이후 일본 경제의 침체, 무한경쟁시대의 도래, 청년층의 감소와 고령층의 증가, 근로자 가치관의 변화 등에 의해 일본형 고용시스템의 성립기반이 크게 변모하고 있다(사회경제생 산성본부, 1997; 3~5).

이에 따라 많은 기업에서는 대내외적 환경변화에 능동적으로 대처하고 기업경쟁력을 강화하기 위한 방안의 하나로써 임금개혁을 추진하고 있다. 임금개혁은 크게 총액인건비 관리와 임금체계의 변경으로 나타나고 있다.

최근 경영층이 제시하고 있는 춘투재구축론의 핵심은 사회적 횡단임금을 결정하는 춘투시세보다는 자사의 지불능력에 근거하여 임금인상을 함으로써 총액인건비 관리를 철저히 하자는 것이다.

또한 처우의 개별화를 나타내는 지표 중 하나인 연봉제의 경우 일본노동성의 「1998년 임금노동시간제도등총합조사(조사대상 상용근로자 30인 이상 기업 4,890개사)」에 의하면 1998년 12월 현재 연봉제를 도입하고 있는 기업의 비중은 12.3%(1996년 8.6%)에 지나지 않는 것으로 나타났다(1999, 147)¹²⁾. 반면 우리나라의 연봉제 도입실태는 노동부의 「임금구조기본통계조사(조사대상기업 근로자 10인 이상 비농민간사업체)」에 의하면 1996년 6.4%에서 1997년 8.0%, 그리고 IMF 이후인 1998년에는 12.6%로 급증하였다(노동부, 1999; 43)¹³⁾. 한편 연봉제 적용근로자의 비중은 1998년 현재 한국은 3.7%(1996년 1.3%)인데 반해(노동부, 1999; 44), 일본은 1.9%인 것으로 나타났다(노동성,

11) 춘투재구축에 대한 논의는 최근에 시작된 것이 아니다. 춘투재구축론은 1955년 춘투를 조직하는데 결정적인 역할을 했던 太田薫 전총평의장(당시는 合化勞連 회장)이 1975년 제창한 ‘春闘終焉論’을 비롯하여 宮田義二元 전금속노협위원장, 일결련 등이 주장한 ‘춘투개정론’ 등과 각 노조가 제창하는 ‘춘투재구축론’ 등을 모두 포함하는 것이다. 이들 주장은 춘투를 해체하자는 것이 아니라 임금인상 중심의 춘투를 환경변화에 맞도록 재구축하자는 데 공통점이 있다.

12) 기업규모별로는 1,000인 이상 25.6%, 300~999인 20.2%, 100~299인 13.4%, 100인 미만 10.8%로 기업규모가 클수록 연봉제 도입비율이 높은 것으로 나타났다.

13) 1998년의 경우 기업규모별로 연봉제 실시비율을 보면 500인 이상 21.8%, 300~499인 18.6%, 100~299인 15.8%, 30~99인 10.0%, 10~29인 5.1%로 일본과 마찬가지로 기업규모가 클수록 연봉제 실시비율이 높다(노동부, 1999; 43).

1999; 149). 우리나라의 경우 연봉제 도입시기가 일본에 비해 늦지만, 연봉제 적용근로자의 비중이 높고 조사대상도 10인 이상 사업체라는 점을 감안할 때 우리나라의 연봉제 실시속도가 일본에 비해 빠른 것으로 이해할 수 있다.

일본의 경우 연봉제란 장기적으로 안정적으로 지불하여 온 종래의 일본형 임금(연공임금)을 종업원의 업적 또는 성과를 단기로 평가하여 지급한다는, 즉 임금은 상하로 변동될 수 있다는 기업의지의 표현으로 이해되고 있다. 그러나 우리나라의 경우도 그렇듯이 연봉제라 하더라도 기업에 따라 많은 차이가 있는 데서 알 수 있듯이 성과에 따른 임금차등이라는 의지를 구현하는 바람직한 임금제도는 아직까지 명확하게 규명된 것은 아니다. 즉 어떠한 연봉제가 주류가 될 것인가에 대해서도 속단하기 어렵다는 의미에서 연봉제는 일본에서는 새로운 임금제도를 모색하는 하나의 대표적인 시도로 이해되고 있다.

산업구조와 고용 및 취업구조의 변화, 그리고 기업업적의 격차를 고려할 때 사회횡단 임금을 달성하기 위한 임금인상 위주의 춘투는 더 이상 효율성을 상실한 것으로 보인다. 이는 복수년 협정체결(철강노련)¹⁴), 자사형 임금결정방식 채택 증가, 중앙집단교섭의 붕괴(1997년 사철총연) 등에서 단적으로 나타난다. 따라서 춘투개혁론은 경영측뿐만 아니라 노동측에서도 제기되고 있다. 특히 1999년 7월 춘투시세를 선도하는 전기연합이 철강노련에 이어 “임금인상 중심에서 일시금과 정년 등을 포함한 종합적인 근로조건투쟁으로서 2년에 한번 단체협약을 개정한다”라고 한 것은 일경련이 주장하는 고용·임금·근로시간의 종합적 검토요구와 그 맥을 같이하는 것으로서 중요한 의미를 지니고 있다. 따라서 불안정한 저성장시기에 고용불안이 높아가는 가운데 임금인상 중심의 노동운동은 정합성을 상실한 것으로 판단된다.

그러면 춘투는 그 효율성을 완전히 상실했는가. 결론적으로 이는 그렇지 않다고 보는 것이 일반적이다. 일본의 경영자들도 춘투의 존재가치를 부정하는 것은 결코 아니다. 예를 들면 일경련은 춘투를 “노사 쌍방이 정보를 공유하고 상호 학습효과를 개선하면서 임금뿐만 아니라 인사처우제도, 근로조건에 관한 전반적인 사항에 대해 협의하는 場으로서 국제적으로도 평가받는 귀중한 시스템”으로 평가하고 있다(일경련, 1999). 즉 임금인상이 대폭적으로 이루어지지 않는다고 해서 춘투는 무용지물이 되었다고 보는 것은 아주 단견에 지나지 않는다.

또한 춘투가 없을 경우에 발생하는 사회적 손실과 대안의 부재로 인해 발생하는 비효율성이 크기 때문에 춘투는 앞으로도 지속될 것으로 보인다. 다만 그 형태는 고도경제성장기에 형성된 임금인상 위주의 춘투방식에서 임금, 고용, 근로시간, 그리고 사회보험 등

14) 철강노련은 1998년 춘투에서 복수년 협정을 체결하였다. 매년 교섭하는 것이 아니라 2년에 1번 교섭하되 2년분의 임금인상액(율)을 결정하는 방식으로 2000년과 2001년 모두 3000엔(1998년에는 5000엔)을 요구하였다.

고용관계와 연관된 모든 측면을 아우르는 중요한 노사협회의 장으로 변모할 것으로 전망된다.

한편 일본에서는 불황이 되면 어김없이 임금인상 중심의 춘투뿐 아니라 일본형 고용시스템의 축인 연공임금과 종신고용에 대한 비판적인 견해가 속출하였다. 또한 기업에서는 노동측의 ‘인사처우의 사회화’에 맞서 임금개혁의 일환으로서 총액인건비 관리와 더불어 ‘인사처우의 개별화’¹⁵⁾를 적극 추진하여 왔다.

그러나 앞서 살펴본 바와 같이 일본에서는 인사처우의 개별화 현상이 분명히 진행되고는 있지만 작업현장에서 가시화될 정도로까지 빠른 속도는 아닌 것으로 보인다. 이에 대해 일부에서는 ‘양치기소년론’을 제시하고 있다. 즉, 버블경제 붕괴후 어려워진 경영환경을 극복하기 위해 기업이 인사처우제도의 변혁을 시도하고는 있지만 지금까지 그랬던 것처럼 경기가 회복되면 개혁논의는 자연적으로 수습될 것이라는 견해이다. 이는 불황 때마다 ‘개혁불가피론’이 제시되었지만 소란에 비해 임금관리에는 큰 변화가 일어나지 않았다는데 근거를 두고 있다.

그러나 이와 같은 견해를 취하는 사람들은 다음의 두 가지 점을 간과하고 있다는 반론을 받고 있다(今野浩一郎, 1998; 11~12). 첫째, 인사관리와 임금관리는 시장과 근로자를 연계시키는 하나의 기업내 장치이기 때문에 시장구조가 바뀌거나 근로자의 양과 질이 바뀌면 변화하지 않을 수 없는 성격을 지니고 있다는 것이다. 둘째, 아무리 구조개혁이 필요하다 하더라도 임금결정방식의 개혁은 종업원 다수의 생활에 큰 영향을 미칠 뿐만 아니라 장시간에 걸쳐 단계적으로 이루어져야 한다는 의식이 경영층에 깊이 박혀 있기 때문이다. 또한 경영자들의 중요한 책무 중의 하나가 고용안정으로서 가급적 종업원들의 고용을 유지하려는 자세에서 이를 엿볼 수 있다. 2000년 1월 21일 일경련과 연합회장 등 노사대표는 정보화시대의 고용확보방안을 합의하였다. 주요 내용은 노사가 비용을 분담하여 사원에게 정보기술(IT) 교육훈련을 실시하고, 연합은 이 교육훈련을 이수한 수료자를 IT분야의 기업에게 알선하는 것으로 되어 있다. 일경련과 연합의 공동사업은 경영측과 조합측이 서로 힘을 합해 고용유동화의 틀을 만들었다는 데에서 큰 의미가 있다. 또한 전기연합에서도 독자적으로 정보기술자 양성기관을 설치할 구상을 가지고 있다.

여기서 알 수 있는 것은 일본의 경우 우리와는 달리 첫째, 변화는 장기간에 걸쳐 신중한 검토하에 서서히 진행되며, 둘째 연봉제 등 외국의 제도를 무조건적이고 무비판적

15) 한 가지 예로 마쓰시다(松下)電器産業의 경우 1918년 창업 이래 ‘전조합원·동일처우’ 방침을 노사합의하에 수정한다. 지금까지는 마쓰시다전기산업과 마쓰시다노조간에 체결한 단체협약을 그룹내 모든 회사의 조합원에게 동일하게 적용하였지만, 2001년 4월부터는 分社·관계회사별 별도로 단체협약을 체결한다는 것이 주된 내용이다. 이와 같은 노사합의의 배경에는 사업분야마다 경쟁조건의 차이점을 인정하지 않는다면 글로벌경쟁하에서 고용을 지켜나가기 어렵다는 인식을 노사가 공유한 데서 기인한다.

으로 수용하지 않고 일본의 경영특성에 맞는 제도로 변모시켜 활용한다는 것이다. 종업원들에게 급격한 변화를 초래하는 제도의 경우 오랜기간에 걸쳐 면밀한 검토분석하에 가급적 노사합의의 형태로 도입한다는 것이다. 경영층의 일방적이고 조급한 의사결정은 노동자들을 불안하게 만들어 얻는 것보다는 잃는 것이 더 많게 된다는 것을 의미한다.

결론적으로 2000년 춘투에서는 ‘어떻게 고용을 확보할 것인가’, ‘정합성을 상실한 제도와 관행을 어떻게 변화시킬 것인가’ 등 지금까지 논의에 비해 다소 진척속도가 느렸던 일본형 고용시스템의 재구축논의가 본격적으로 시작될 전망이다.

參考文獻

- 김정한, 「일본기업의 최근 단체교섭 동향」, 『임금연구』, 제7권 제1호, 경총 임금연구센터, 1999.
- _____, 『단체교섭 구조변화와 정책과제』, 한국노동연구원, 1999. 3.
- 노동부, 『IMF 이후 임금변동과 대책』, 1999. 12.
- 今野浩一郎, 『勝ちぬく賃金改革-日本型仕事給のすすめ』, 日本經濟新聞社, 1998.
- 氏原正治郎·倉野精三·舟橋尚道·松尾 均·吉村 颯(編), 『現代日本の賃金』, 社會思想社, 1977.
- 笹島芳雄, 『現代の勞働問題 第2版』, 中央經濟社, 1996.
- 社會經濟生産性本部, 『個別化の進展と勞使關係』, 1997.
- 春闘研究會 編, 『春闘 変わるか』, エイデル研究所, 1989.
- 生産性勞働情報センター, 『活用勞働統計』, 2000. 1.
- 日經連 經濟調査部 編, 『春季勞使交渉の手引き』, 日經連 出版部, 2000. 1.
- _____, 『春季勞使交渉の手引き』, 日經連 出版部, 1999. 1.
- 日經連 勞働問題研究委員會, 『人間の顔をした市場經濟”をめざして』, 平成12年版 勞働問題研究委員會報告, 日經連 出版部, 2000. 1.
- 日經連 勞働問題研究委員會, 『ダイナミックで徳のある國をめざして』, 平成11年版 勞働問題研究委員會報告, 日經連 出版部, 1999. 1.
- 日本閣議決定, 『平成12年度の經濟見通しと經濟運營の基本的態度』, 2000. 1. 28.
- 日本人事勞務研究所, 『實務賃金便覽 2000年版』, 2000. 1.
- 日本勞働組合總連合會, 『連合白書：2000春季生活闘争の方針と課題』, 2000. 1.
- _____, 『連合白書：1999春季生活闘争の方針と課題』, 1999. 1.
- 勞働大臣官房政策調査部, 平成10年 賃金勞働時間制度等總合調査報告, 1999.
- 勞務行政研究所, 『勞政時報』, 各号.