

별쇄본
『경제와 사회』
1991년 여름호 통권 제10호
한국산업사회연구회편

일본의 기업별 노조체제와 소수파 노조의 이익제기 행동

이 종 구

일본의 기업별 노조체제와 소수파 노조의 이익제기 행동

이 종 구

충남대 강사, 사회학

1. 문제의 제기

일본의 노사관계에 대해 관심을 가지고 있는 많은 논자들이 기업별 노동조합 체제가 협조적 노사관계의 성립과 생산성 향상의 실현에 기여하는 조직형태라는 점을 강조하여왔다. 계급운동적 노동운동을 중시하는 입장에서는 어용노조 문제가 제기되어왔다. 이러한 논쟁은 일본 노동조합의 형성과정 및 기능에 대한 분석이 결여된 현상적 고찰만으로 해결되기 어려운 성격을 가지고 있다. 그러나 논쟁 자체의 성격도 시대적 상황에 따라 변화되어 왔다는 점이 중요하다. 따라서 기업별 노조에 대한 평가가 변화해온 과정 자체가 일본 노사관계에 대한 인식의 변화과정을 나타내고 있다고 볼 수 있다.

기업별 노조의 성격 문제를 구체적으로 파악하는 작업에 앞서 역사적 배경에 대한 검토가 필요하다.¹⁾ 특히 제2차 세계대전에서 일본이 패전한 다음 1952년까지 지속되었던 미군정기에 이루어진 '전후 개혁'에 대한 파악이 필요하다. 미군정 당국(이하 GHQ)은 일본 사회의 민주화 및 군국주의 부활 방지를 목적으로 일련의 '전후 개혁'

1) 竹前榮治, 『戦後労働改革』, 東京大學出版会, 1982.

을 실시하게 된다. 이 과정에서 노동조합의 합법화를 비롯한 '노동 개혁'은 핵심적 개혁조치의 일부로서 중요한 의미를 가지게 된다. 노동조합은 민주주의를 보급시키는 교육기관으로 간주되었다. 노동운동의 활성화에 의한 저임금 구조의 개선은 내수시장의 창출 및 부당한 저가격을 기반으로 하는 무역질서 교란행위 방지에 기여할 수 있을 것으로 기대되었다. 패전에 의한 노동통제기구의 해체, 전쟁에 협력한 자본가층의 사회적 정당성 상실, 식량 등 생활필수품의 결핍과 급격한 인플레이션의 진행 등으로 표현되는 사회적 상황도 생존권 확보라는 차원에서 노동운동이 대중적 지지를 확보하는 근거로 작용했다. 따라서 가장 비타협적으로 파시즘에 저항했다는 명분을 내세운 공산당의 영향력이 강한 '산별회의(全日本産業別労働組合会議)'계 조직이 주도하는 급진적 노동운동이 진출하게 되었다. 그러나 냉전의 격화에 따라 점령정책의 기초 자체가 '민주화'에서 '반공'으로 전환된다. 이러한 전환점을 이루는 계기로 평가되는 사건은 1947년 2월 1일 예정되었던 총파업에 대한 GHQ의 금지조치이다. 이 사건 이후 총파업을 관철하지 못한 '산별회의' 지도부의 위신이 실추되었으며 반공을 표방하는 노동운동 세력에 의한 내부 붕괴과정이 시작되었다. 이것이 바로 '민동파(民主化同盟派)' 문제로서, 정치적 측면에서는 노동운동의 주도권이 공산당계로부터 사회당계로 옮겨가는 계기가 되었다. '반공의 요새'로 규정된 일본의 경제재건을 위하여 강력한 긴축정책이 실시됨에 따라 대규모 해고가 강행되었다. 또한 노동법이 재정비되는 과정에서 공무원과 공공기업체 종업원의 쟁의권이 박탈되었다. 유효기간이 경과된 단체협약의 갱신문제에 대해 노사의 의견이 일치하지 않을 경우에는 기존 협약의 효력이 자동 연장되는 조항도 없어졌다. 이는 노동측에 유리하게 체결된 단체협약을 전면적으로 무효화시키는 효과를 가져왔다. 한국전쟁 발발 전야에 GHQ가 명령한 '레드 퍼지(Red Purge)'에 의해 공산당원만이 아니라 유능한 노조 활동가들이 대량으로 지명 해고되었다.

'산별회의'계 노조 조직은 결과적으로 1949년말에 괴멸되어

버렸다. 민동파는 GHQ의 협조를 받아 '총동맹(日本労働組合總同盟)'과 합작으로 '총평(日本労働組合總評議会)'을 결성하여 1950년 여름에 새로운 전국조직을 만들었다. 그러나 '총평'은 1952년의 샌프란시스코 강화조약 문제를 계기로 정치적 측면에서 좌선회하게 된다. 즉 미국을 비롯한 서방측만을 대상으로 한 '片面講和'에 반대하여 소련 등 공산권을 포함한 '全面講和'를 주장하는 대중운동이 고조됨에 따라 '총평'의 주도권을 사회당 좌파계 세력이 장악하게 된 것이다. 반면 '총평'의 노동운동 자체의 성격은 경제주의를 강조하는 방향으로 나아간다. 1955년부터 보편화된 '춘투(春季統一賃金闘争)'는 사실상 일본의 노동운동이 자본주의 체제 내부의 제도적 장치로 정착했다는 것을 의미한다고 해석할 수 있다. '춘투'와 함께 시작된 고도경제성장, 자민당 정권의 성립, 공산당의 무력투쟁노선 포기, 의회주의 채택, 샌프란시스코 강화조약에 대한 입장 차이 때문에 좌와 우로 분열되었던 사회당의 재통합 등은 '55년 체제'라 불리는 현 정치체제가 틀을 갖추게 되는 중요한 계기로 평가되고 있다. '55년 체제'는 '전후(戰後)의 종결', 즉 자본주의적 체제 재편성 완료를 의미한다고 볼 수 있다. 그러나 '총평'이 '춘투' 방식을 채용하게 된 배경에는 '산별회의' 시대에 이미 자리잡은 기업별 노조체제가 내포하고 있는 '교섭력의 분산'이라는 약점을 극복해야 한다는 문제의식이 작용하고 있다. 이 점은 일본 노동문제를 구조적으로 파악하는 작업에 있어 기업별 노조에 대한 체계적 분석이 가지는 중요성을 보여주고 있다.

GHQ에 의해 노동조합이 합법화된 이후 현재까지 끊임없이 제기되고 있는 기업별 노조에 대한 논의에 있어 우선 기업별 노조의 숙명적 결함을 지적하고 있는 大河内一男의 '出稼型労働論'에 대한 검토가 필요하다." 여기에서는 패전 직후 사회주의 혁명의 주체로서 기대되었던 급진적 노동운동 세력이 GHQ의 통제강화에 따라 급속히

2) 大河内一男, 「總論—日本型労働組合」, 大河内一男 編, 『日本の労働組合』, 東洋經濟新報社, 1954; 大河内一男, 「日本労働組合論」, 大河内一男 編 『日本労働組合論』, 有斐閣 1954.

약화된 이유를 일본 자본주의의 후진성에서 기인하는 특수한 노동력의 성격에서 찾고 있다. 즉 농촌공동체와 임금노동자의 분리 상태가 불완전하므로 횡단적 노동시장과 계급의식의 형성이 저해되었고 따라서 기업별 노조가 지배적인 조직형태로 되었다는 논리구조를 가지고 있다. 반면에 영국의 사회학자 도어(R. Dore)가 영국과 일본의 공장을 비교조사한 자료를 근거로 제시한 '후발효과론'은 기업별 노조를 일본 사회의 후진성을 표현하는 사회 현상의 하나로 파악하는 관점을 극복하는 계기가 되었다는 점에서 의미있는 작업으로 평가되고 있다.³⁾ 즉 중화학공업화의 진행과 기업조직의 거대화에 따라 영국형 '시장지향적 고용관계'에서 일본형 '조직지향적 고용관계'로의 이행이 촉진된다는 역수렴 가설이 제시되고 있다. 여기에서 일본의 기업별 노조는 노동시장의 내부화 경향에 적합한 조직형태로 평가받게 된다. 이러한 관점은 숙련기능 노동력의 기업내 양성과정을 중심으로 노사관계의 성격을 설명하는 일본 노동경제학 계통의 연구경향과도 친화력을 가지고 있으며 제1차 석유위기 이후 본격적으로 유포되기 시작한 '일본모델론'에도 많은 영향력을 행사하고 있다.⁴⁾ 그러나 노사협조노선을 추구하는 기업별 노조가 '고도성장의 종언' 이후에도 지배적 우위를 차지하고 있는 현실에 대해 '노동자계급의 입장에서' 문제를 제기하는 '소수파 노동조합운동' 역시 지속적으로 존재하고 있다는 사실에도 주목할 필요가 있다. 특히 여기에는 노사협조 및 생산성 증대를 직결시키는 논의에서 간과되기 쉬운 노동현장에 있는 일반 노동자가 보는 현실적 상황이 강조되고 있다.⁵⁾

이상과 같이 제시되는 문제에 대한 구체적 검토는 일본 노사관계를 총체적으로 파악하는 작업에 필요한 준거틀을 형성하는

데 기여할 것으로 보인다.

2. 기업별 노조의 기능에 대한 검토

1) 기업별 노조의 숙명적 결합론

일본 노동문제에 대한 연구사에 있어 기업별 노조에 대한 문제가 제기되는 원점은 '산별회의' 조직이 외부 정세의 변화에 따라 급속히 붕괴된 내부적 과정을 밝혀야 한다는 현실적 필요성에 있었다.

일본 노조의 조직적 특성에 대한 최초의 체계적 분석은 東京大學 사회과학연구소가 1947년에 실시한 단위노조 실태조사이다.⁶⁾ 여기에서 밝혀진 기업별 노조의 특징은 "종업원 전원이 일괄 가입한 혼합조합이다", "조합원 자격에 사무관리직도 포함되어 있어 조합원 범위의 상한(上限)이 높다", "노조 간부들은 관리직 출신이며 전전(戰前)의 노동운동 인맥과는 단절되어 있다", "노조 운영기구가 정비되어 있지 않으므로 전원이 참가하는 총회에서 모든 사항이 결정되며 간부에 의해 끌려다니는 경향이 있었다", "조합비가 낮은 수준으로 책정되어 있으며 동시에 노조 운영비는 전면적으로 경영층에 의존하고 있다", "경영층의 관리조직이 그대로 노조의 조직적 통제기구가 되어 있다. 구체적으로 작업현장의 노조 조직이 경영층의 노무관리기구와 평행적으로 편성되어 있으며 일선 감독자가 동시에 노조의 직장위원(職場委員)이 되어 있다" 등으로 요약된다. 노조의 기능적 특징에 있어서는 "연령별 필요생계비를 기준으로 하는 생활급 사상에 입각하여 직종간 이해(利害)관계를 완전히 무시한 정액기준 임금제를 원칙적으로 주장했다", "노동조건을 결정하는 단체교섭과 기업의 생산활동 회복에 대해 노사가 협의하는 경영협의회가 사실상 중복되어 있었다",

3) R. Dore, *British Factory-Japanese Factory*, University of California Press, 1973.

4) 小池和男, 『日本の熟練』, 有斐閣, 1981.

5) 河西宏祐, 『企業別組合の實態』, 日本評論社, 1981; 河西宏祐, 『労働組合再生の基盤—労働者団結の契機と労働者文化』, 清水慎三 編, 『戦後労働組合運動史論』, 日本評論社, 1982; 河西宏祐, 『企業別組合の理論』, 日本評論社, 1989.

6) 東京大學社会科学研究所 編, 『戦後労働組合の實態』, 日本評論社, 1950.

“노조가 공산당을 비롯한 정당의 하부조직으로 기능하고 있었다. 즉 정당 세포가 노조 기구를 장악하고 있었다” 등으로 일반화가 가능하다.

그러나 노동측이 노사관계의 주도권을 장악하고 인사권을 포함한 경영권의 영역을 깊이 잠식하고 있었던 패전 직후의 상황은 경제적 파국이라는 요인만으로 설명될 수 없다.⁷⁾ 이 시기의 급진적 노동운동에는 안전위생설비가 완전히 결여된 작업환경 및 인신지배(人身支配)적 노무관리 등으로 표현되는 전전(戰前)의 열악한 노동조건에 대해 반발하는 권리회복투쟁이라는 측면도 중요한 비중을 차지하고 있다. 반면 모든 노조를 해산하고 산업보국회(産業報國會)로 통합했던 ‘천황제 파시즘’ 체제를 대중적 저항에 의해 주체적으로 청산하지 못한 상황 속에서 GHQ에 의한 노조 합법화라는 외재적 계기에 의해 확산된 노동운동 내부에는 ‘조합민주주의’ 원칙이 희박해질 위험성이 잠재적으로 존재하고 있었다. 구체적인 한 예로 생산직 종업원(工員)과 사무관리직 종업원(職員)이 같이 가입되어 있는 노조 내부에서도 사무관리직이 존중되었다. 전시 ‘국가총동원체제’ 아래에서 노동자의 사상통제 원리로 기능했던 천황제라는 가부장적 권위 대신에 공산당 또는 공산주의 이론이라는 새로운 절대적 권위에 입각한 지도가 강조되었다는 문제가 지적되고 있다. 조합원 대중이 아직 자주적 판단력을 갖추지 못한 상태에서 권위주의적 지도가 강조되는 상황이 초래되었다. 이는 ‘적색 조합주의’가 ‘산별회의’운동의 기초를 이루게 된 배경을 설명하는 데 있어 간과할 수 없는 부분이다.

사실상 냉전의 격화와 함께 일본이 반공의 보루로 규정된 새로운 상황에서 간부와 대중의 괴리라는 문제점은 중대한 결과를 가져왔다. 이는 반공을 내세운 민동파에 의한 ‘제2조합’ 분열과 급진적 노동운동의 후퇴를 설명하기 위한 노력이 강조되는 계기가 되었다. ‘出稼型勞動論’은 이 과정을 외부 환경의 변화 또는 탄압이라는 요

인을 중심으로 기술하는 단계를 넘어선 이론적 설명으로 1950년대 전반까지 주도적 영향력을 행사하여왔다. 여기에는 일본의 자본주의 발전과정에 대해 군수공업이 선도하는 공업화, 노동자·농민의 착취, 국가기구의 천황제 파시즘적 성격, 미약한 시민계급의 성장 수준 등 후진자본주의 국가로서의 특수성이라는 측면을 강조하는 강좌파(講座派) 이론의 영향이 크게 나타나고 있다. ‘出稼型勞動論’의 주요내용 가운데는 농촌문제와 노동문제를 동일선상에서 파악하여 농촌의 영세농가가 노동력의 공급원이며 불황시에는 실업자의 피난처로서 기능한다는 분석이 강조되고 있다. 영세 농가의 가계보충자라는 위치에 놓여 있는 노동자는 저임금노동을 감수하게 되고 도시와 농촌 간의 노동력 이동이 빈번하게 된다. 따라서 횡단적 노동시장이 형성되면서 계급적 연대의식을 가진 근대적 산업노동자의 축적을 저해하는 결과가 초래된다. 이러한 맥락에서 패전 후 일본의 노동조합이 기업별로 조직된 배경도 역시 파악된다. 결과적으로 기업별 노조는 보수적이고 정체적(停滯的)인 이데올로기를 가진 회사조합(Company Union)으로 어용화될 가능성을 내포하고 있다. 반면에 유동적인 노동자들로 구성된 노조는 조직 자체가 불안정하기 때문에 장기적 목표를 체계적으로 추구하기보다는 급진적 행동양상을 수시로 보이게 된다. 즉 일본의 기업별 노조에는 어용성과 급진성이란 양면적 성격이 선천적으로 공존하고 있는 것이다. ‘임노동(賃勞動) 판매자의 자주적 조직’이라고 규정된 노조의 성격상, 노사분쟁이 발생했을 때 경영측은 일부 조합원들에게 유리한 조건을 제시함으로써 쉽게 노조를 분열시킬 수 있게 된다. 즉 ‘제2조합’의 발생과 노조분열은 기업별 노조의 숙명적 결함이라는 지적이 가능하게 된다.

이상과 같은 논리구조를 가진 ‘出稼型勞動論’에 입각한 접근 방법은 일본경제가 1955년 이후 고도성장기에 들어감에 따라 노동력 부족이 본격화되는 상황 속에서 설득력을 상실하였다. 본래 ‘出稼型勞動論’에서 상정(想定)되어 있던 상황은 궁핍에 몰린 농민들이 선돈금을 받고 딸들을 장기간 공장에 보내는 ‘연기봉공(年期奉公)’ 방식이

7) 『戦後日本の労働調査—分析篇覚書』, 東京大学社会科学研究所 調査報告 第24集, 1991年 1月, 105~106쪽.

등장한 19세기말과 20세기초의 여성 섬유노동자의 세계였다. 따라서 춘투로 집약되는 경제주의적 노동운동이 정착된 상황하에서는 사회 제도로서 정착된 기업별 노조가 수행하는 기능에 대한 분석이 논의의 초점이 된다. 한편 계급적 노동운동의 재활성화를 지향하는 입장에서 기업별 노조에 대한 비판과 대안을 모색하는 작업도 지속되는 양상이 나타나고 있다.

2) 기업별 노조의 조직적 합리성론

패전 직후 급진적 노동운동이 진출하였던 시기에 체결되었던 단체협약은 정세의 역전과 기업측의 경영권 회복과정을 통해 대부분 무효화되었다. 따라서 1949년 후반 이후 1950년대 중반까지 '무협약 시대'가 지속되었다. 현재 일본 민간 대기업의 '상호신뢰적 노사관계'가 반영되어 있는 단체협약은 1950년대 후반기에 체결된 내용을 기본으로 하고 있다. 구체적으로 보면 작업현장에서 노조가 뿌리를 내릴 가능성을 사전에 방지하는 효과를 가진 규정이 다수 포함되어 있다. 즉 노조의 하부구조를 무력화시키는 반면, 주요 의사결정권한을 상부에 집중시켜 '조합민주주의' 원칙을 현저하게 약화시킨 것이 그 특징이다. 이러한 상황 가운데서 노동문제 연구에 있어서도 작업현장 수준의 노사관계 및 '직장집단'의 성격이 중요한 의미를 가지게 되었다.⁸⁾

1960년대말에 종합전기기계 생산업체인 '日立'를 조사한 도어의 작업은, 경영측의 주도권 회복과정을 거쳐 재편성된 민간 대기업의 노사관계에 대한 경험적 분석이다. 특히 기업별 노조의 성립과정 및 기능에 대해 발상의 전환을 촉구하는 견해가 제시되었다. 도어가 지적한 기업내 노사관계에 대한 내용은 다음과 같이 요약될 수 있다.⁹⁾

8) 大河内一男·氏原正治郎·藤田若雄 編, 『労働組合の構造と機能』, 東京大學出版會, 1959.

9) R. Dore, 1973, p.301, 304, pp.305~337, 339~340.

①일본의 고용제도(employment system) 가운데는 '거대기업의 출현' 및 "지배계급과 하층계급으로 사회가 분화되는 것이 자연스러운 상태라는 낡은 생각에서 벗어나 모든 성인에 대해 평등한 생활조건을 기본적으로 보장하는 민주적 이상의 확산"이라고 하는 모든 선진 산업사회에서 보편적으로 나타나는 특성이 보인다.

②이 점에서 영국보다 일본이 선진국이다. 후발 공업국이므로 산업화의 초기 단계부터 대기업이 중심이었다. 특히 노사관계가 제도적으로 경직화되기 이전인 45년 이후 '점령군'이라는 절대적 권위를 배경으로 평등사상이 홍수처럼 밀려들어왔다.

③일본적 노사관계의 특징은 낮은 이직률, 기능보다 연공(年功), 즉 근속기간이 중시되는 임금체계, 기업의 부담하는 높은 수준의 복리후생비 등으로 파악할 수 있다.

④일본적 노사관계가 적용되는 대상은 공무원, 공공(公共)기업체, 고용규모 500인 이상의 민간 대기업이다. 고용규모 500인 미만인 민간기업 부문에 있어서는 보험회사·소규모 은행·사립대학 등 화이트칼라 사업장 및 노조가 조직되어 있는 제조업체가 해당된다. 대략 피고용자의 1/3이 적용대상이다. 그러나 적용대상의 범위보다 사회적으로 통용되는 규범적 모델이라는 측면을 중시할 필요가 있다.

⑤충원에 있어서는 학교를 갓 졸업한 신규 노동력이 선호되고 있다. 심각한 노동력 부족현상 때문에 다른 기업에서 근무한 경험이 있는 종업원을 중도 채용하며, 임시직 종업원을 정규 종업원으로 등용하는 관행이 확산되고 있으며, 기업규모간 임금격차도 줄어들고 있다. 그러나 민간 대기업 종업원의 이직률은 여전히 낮은 수준에 머무르고 있다.

⑥생산직 종업원에게도 연공제 임금체계가 적용되고 있다. 연공제 임금체계에서는 숙련도 및 경험의 격차 또는 노동에 의해 산출되는 생산물의 시장가격이 정확하게 반영될 수 없다는 문제가 끊임없이 제기되고 있다. 기업측은 신규 졸업생을 확보하기 위해 직무급(職務給) 도입을 시도했으나 결과적으로 능력급적 요소가 가미된 연

공제 임금이라는 성격을 탈피하지 못했다. 여기에는 고령자의 생활안정을 요구하는 노조의 입장도 많이 반영되어 있다.

⑦노무비의 상당한 부분이 기업내 복리후생 부문에 투입되어 '복지기업 단체주의(Welfare Corporatism)'를 형성하고 있다.

⑧기업별 노조가 지배적인 상황에서 인격적 온정주의가 남아 있는 소규모 기업 부문의 노조는 대기업 노조의 지원을 기대할 수 없으므로 조직화가 곤란한 측면이 있다.

⑨모든 대규모 노조에는 사무관리직 종업원과 생산직 종업원이 같이 가입하고 있으며 임시직 종업원은 제외되어 있다.

⑩여러 사업장으로 구성된 기업의 경우에도 연례 임금교섭이 개별 사업장 수준에서 타결되는 일은 없다.

⑪산업별 통일임금교섭이라는 성격을 가진 춘투의 과정을 보면 노사교섭의 제도화 수준은 매우 낮게 나타나고 있다. 경영자와 노조는 해마다 임시로 교섭권을 상부단체에 위임할 뿐이다. 산업별 교섭에 비해 기업별 교섭이 유리하다고 전망될 때는 노사 양측이 모두 교섭기구에서 이탈하고 있다.

⑫대부분의 노동쟁의가 임금과 상여금 문제를 둘러싸고 일어나고 있으며 만나절이나 하루 이틀 정도의 파업에 그치고 있다.

⑬1960년대를 통해 노동운동의 비정치화 경향은 일층 뚜렷해지고 있다.

이상과 같은 분석 가운데는 일본의 노사관계에 대해 생산성 향상에 조직적 합리성을 중시하는 시각에서 파악하는 입장이 강조되어 있다. 또한 이 저변에는 스태그플레이션(Stagflation)과 생산성 향상의 정체로 표현되는 만성적 영국병의 극복을 모색하는 문제의식이 있다. 그러나 도어 자신은 영국이 일본과 같은 냉혹한 경쟁사회(meritocracy)로 변화하는 것을 바라지 않는다는 입장을 밝히고 있다.¹⁰⁾

3) 기업별 노조의 '종업원 조직적 기능'

도어가 분석에 사용하지 않은 자료를 중심으로 일본측의 조사 실무자가 만든 다른 보고서를 통해 일본적 노사관계의 이면을 고찰할 수 있다. 河西宏祐의 분석에 의하면¹¹⁾ 도어의 보고에서 나타난 협조적 노사관계가 실질적으로 현장노동자에게 가지는 의미를 파악하기 위해 노조의 기능을 '종업원 조직적(경영 내적) 기능'과 '계급 조직적(경영 외적) 기능'으로 구분할 필요가 있다. 또한 일본 민간 대기업의 협조적 노사관계는 단체교섭보다 노사협회가 중시되며 노조가 '종업원 조직적 기능'을 중점적으로 수행하는 상황으로 규정된다. '종업원 조직적 기능'은 노조가 개별 자본의 이윤증식에 협력함으로써 특정기업 종업원만의 노동조건 향상을 목표로 하는 운동방침이라고 규정된다. 여기에는 노조의 기능이 경영측의 노무관리 기능과 모순되지 않는 범위 안에서 발휘된다는 전제가 있다. '종업원 조직적 기능'의 실태는 다음과 같이 요약될 수 있다.

①노조 활동의 장을 특정기업 내로 한정하고 있다.

②경영측과의 관계에 있어서는 노동조건과 복리후생에 관계되는 사항들이 노사협회의에 의한 '고충처리'로 취급되고 있다. 이러한 사항들이 조합원과의 관계에 있어서는 '고충흡수'라는 방식으로 취급되고 있다.

③노사가 회사라는 '생활공동체' 내부에서 협조하며 국제경쟁에 대처하는 행동방침에 대해 합의하고 있었다.

④노조는 기업의 생산성 향상에 적극 협력함으로써 노조의 발전을 가져오려 한다. 발전의 구체적 내용은 노조 조직의 안정, 노조의 사회적 지위향상, 외부기관에 대한 발언력 강화, 노동조건에 상대적 향상 등을 포함하고 있다.

⑤작업현장 수준에서 전개되는 노조 활동의 양상을 보면 노조

10) R. Dore, 「日本語版への序文」, in Ibid(山之内靖・永易治一 譯, 『イギリスの工場・日本の工場』, 筑摩書房, 1987).

11) 河西宏祐, 1981, 158~168쪽.

의 직장위원(職場委員)이 강력한 권한을 가지고 종업원을 통합하고 있는 측면이 주목된다. 노조의 고충처리활동은 작업현장의 종업원들이 생산성 향상에 협력하도록 동원하는 효과를 가지고 있다. 즉 노조 활동이 활발한 작업현장이라는 의미는 노조가 노무관리를 보완하는 기능을 최대한 원활히 수행하고 있다는 뜻으로 파악할 수 있다.

⑥주요 노동조건이 결정되는 장(場)인 기업별 노조 중앙집행부와 본사 경영진을 당사자로 하는 중앙교섭(中央交渉)은 작업현장에 있는 조합원에게는 강 건너 먼곳에서 일어나는 연중행사에 불과하다.

⑦작업현장의 노조 조직 및 활동은 노조가 '종업원 조직적 기능'을 활발히 수행할 수 있게 하는 기반이 되고 있다.

총체적으로 여기에서 제시된 분석 가운데는 종업원 통합과 생산성 향상에 기여하는 기업별 노조의 이데올로기적 동원 기능이 강조되고 있다. 이와 같이 동일한 조사대상에 대한 상이한 평가가 나타나고 있는 두 가지 분석을 대비하여 볼 때, 도어의 견해에는 일본의 노사관계를 기업조직의 거대화화 노동시장의 내부화라는 '보편적 경향'을 강조함으로써, 특히 일본의 문화적 특수성에 입각한 접근방법이 가지는 한계를 극복하였다는 의의가 있다. 반면 河西宏祐는 기업별 노조가 수행하는 '종업원 조직적 기능'에 대한 비판적 고찰을 통하여 역으로 노조가 '계급 조직적 기능'을 발휘하기 위해 필요한 조건을 검토할 수 있는 가능성을 보여주었다. 그러나 양자가 '복지기업 단체주의' 또는 '생활공동체'라고 표현된 생활과정에 대한 기업의 통제력을 공통적으로 강조하고 있는 점이 주목된다.

3. 기업별 노조에 대한 소수파 노조의 이의제기

1) 서약집단론

기업별 노조의 기능에 대한 문제제기는 주로 노조 조직구조에 대한 비판이며 동시에 대안을 모색하는 작업이기도 하다. 기업별 노조가 역경에 직면하면 사무관리직 종업원과 생산직 종업원 가운데 감독자층을 중심으로 '제2조합'이 발생하여왔다. 또한 이 '제2조합'이 경영측과 타협하는 유형이 반복적으로 나타났다. 이러한 역사적 경험 이 단결의 질적 측면을 중시하는 시각을 강조하는 논의가 나타나는 계기로 작용하고 있다.

노조 분열문제를 극복하는 방안으로 藤田若雄은 '서약집단'론을 제시했다.¹²⁾ 즉 노조에 가입할 것을 스스로 결의하고 선서하며 노조 활동가를 보증인으로 세워 가입이 인정된 노동자만으로 노조를 구성해야 한다는 주장이다. 이러한 주장의 배경에 있는 기존 일본 노조에 대한 비판을 보면 조합원 자격획득 절차 자체가 특정기업에 소속되어 있는 노동자가 기업내 여러 종업원 조직 가운데 하나에 불과한 노조에 가입하는 것에 지나지 않는다는 것이다. 따라서 일본의 기업별 노조는 '서약집단'으로 볼 수 없게 된다. 이 견해에는 제1차 세계대전 이후 성립된 독일 바이마르 공화국의 노사관계가 모델이다. 일본이 제2차 세계대전에서 패전한 이후 1949년 무렵까지 고조되었던 급진적 노동운동의 성격은 사실상 '공장소비에트운동'이라고 규정된다. 이후에 재편성된 민동파가 주도하는 노조는 '노사 통합의 장(場)'인 '경영협의회', 즉 노사협의회라고 보는 것이 타당하게 된다. 그러나 비교 기준으로 상정된 바이마르 공화국과는 달리 일본에는 '노동과 자본의 대립을 흡수하는 장(場)'으로서 기능해야 할 진정한 노조와 혁신정

12) 藤田若雄, 「労働職線統一の提唱について」, 『經濟評論』, 1968년 12월; 「告發されている従業員組合」, 『全電通』 第9巻 第6号, 1969년 6월; 「誓約集團について」, 『東京通信』 126号, 1973년 3월.

당이 모두 결여되어 있다는 문제가 있다. 따라서 흡수되지 않은 대립이 '노조라는 이름을 가진 경영협의회' 내부로 들어와 조직 분열이 생긴다고 해석하고 있다. 이러한 문제에 대한 대안은 지역 및 산업을 단위로 하는 이원적(二元的) 활동가조직의 건설에 있다고 제시되었다.

'서약집단'을 이상적 노조로 보고 있는 이와 같은 논의 가운데는 노조의 조직원리로 경제적 이익을 매개로 한 연대보다 소수의 결단자로 구성되는 정신적 공동체를 중시하는 입장이 나타나고 있다. 반면에 노동운동의 대중운동적 측면을 생각하면 여기에서 제시된 바와 같이, 결단한 소수만으로 구성되는 노조는 비현실적이라는 지적도 가능하다.¹³⁾ 따라서 '서약집단' 논의의 의의는 기업별 노조에 대한 비판에서 찾을 수 있다.

2) 소수파 노조의 '계급 조직적 기능'

이질적인 구성원 집단 사이의 분열이라는 기업별 노조의 구조적 결함이 극복될 수 있는 가능성을 모색하는 작업에 있어 노조가 '계급 조직적 기능'을 발휘하기 위한 조건에 대한 河西宏祐의 분석이 주목된다. 여기에는 '계급 조직적 기능'을 발휘하는 노조가 대중적 지지기반을 확보할 수 있는 가능성을 '소수파 노조'운동의 사례를 통해 제시하려는 문제의식이 나타나 있다.

河西宏祐의 문제제기는 기업별 노조의 개념을 재검토하는 작업에서 출발하고 있다.¹⁴⁾ 통설적으로 기업별 노조의 특성은 '기업·사업장 단위', '전종업원의 일괄가입', '생산직과 사무·관리직 종업원의 혼합' 등으로 해석되어왔다. 그러나 이러한 내용은 점령기 이후 끊임없이 반복되어오고 있는 노조 분열 문제를 고려에 넣지 않은 피상적이며 결과론적인 견해에 지나지 않는다. 즉 노조 분열에 의한

'복수조합 병존(併存)상태'라는 중요한 현상을 설명할 수 없게 된다. 오히려 일관성 있는 역사적 설명을 위해서는 '조합원 자격을 특정기업 종업원으로 한정하는 종업원 결합주의에 의거하고 있는 노조'라고 하는 정의가 적합하다. 또한 기업별 노조의 기능을 국제비교를 통하여 평가하는 시각에 대해서도 비판적 검토가 이루어지고 있다. 즉 경제적 조합주의를 전제로 한 미국의 '노사관계 제도론(Industrial Relations System)'의 입장에서는 노사관계를 규정하는 노(勞)·사(使)·정(政) 3당사자 간의 규칙(rule) 형성에 의한 제도화 과정이 주요 관심의 대상이다. 이를 기준으로 한 경우 구체적 접근방법에 있어서도 기업 내부의 임금·승진·배치전환 등 노동조건 결정제도 및 사회정책적 제도에 관한 대정부 발언권의 수준과 함께 이러한 제도를 실질적으로 확보해내는 도달도(到達度)가 중시된다. 제도를 확보하는 주체는 조합비를 받는 대신에 노동조건 향상을 위한 교섭을 위임받은 노조 간부이다. 따라서 문서자료 또는 노조 간부의 증언을 기초자료로 하는 정태적 제도 연구에 빠지기 쉬운 문제점이 발생하게 된다. 이 경우 노조 활동의 성과에 대해 간부와 일반 조합원이 다른 평가를 하게 될 가능성을 배제할 수 없다. 무엇보다도 미국에서는 직업적 노조 간부가 운영하는 산업별 노조가 교섭 당사자로 되어 있는 반면, 일본의 기업별 노조는 기업의 종업원 신분을 유지하고 있는 비직업적 간부가 운영하고 있다는 차이를 무시한 단순 비교가 문제이다. 여기에서 사실상 노사 유착상태라고 비판받고 있는 일본식의 협조적 노사관계를 긍정적으로 평가하는 입장도 나타나는 것이다. 또한 영국 노조를 표준으로 설정한 입장에서는 노조가 이룩한 경제적 성과가 평가 기준이다. 이 경우 노조가 가지고 있는 다기능 집단이라는 성격이 무시되는 결과가 초래된다. 동시에 일반 조합원이 노조활동에 주체적으로 참가하는 수준 및 노무관리 실태에 대한 고찰이 결여되어 노사관계 전반에 대한 인식도 낮아지게 된다. 결국 현실적으로 타당한 평가기준은 노조와 조합원의 상호관계, 즉 노조와 조합원의 유기적 결합도에서 찾을 수 밖에 없다는 입장이 강조된다. 이에 따라 연구자에게도 노조 간부의

13) 元島邦夫, 『大企業労働者の主体形成』, 青木書店, 1982, 143~144쪽.

14) 河西宏祐, 1989, 5~12쪽과 14~23쪽.

관점보다 일반 조합원의 관점을 이해하고 노조의 경제적 기능만이 아니라 사회적·문화적·사상적 활동도 연구대상으로 중시하는 자세를 가질 것이 요구된다. 또한 구체적 분석대상으로는 '일반 조합원이 노조 활동에 참가하는 동기와 참여도', '노조 간부와 조합원의 상호관계', '작업현장의 노조 조직과 노동자의 직장생활 실태' '조합민주주의 원칙이 지켜지는 수준' 등이 제시된다.

소수파 노조의 '계급 조직적 기능'을 중심으로 일본의 노사관계를 고찰하는 작업은 '제2조합' 분열 문제에 대한 성공적 대응과정을 분석함으로써 일반적 노사관계가 존립하기 위하여 '이질분자 배제'가 필요하다는 측면을 보여줄 수 있다. 동시에 여기에는 기업별 노조체제의 문제점과 한계를 극복하는 데 필요한 운동방침을 모색하는 실천적 작업이라는 의미가 현실적으로 부여될 수 있다.

3) '노사 이익공동체'의 지양

소수파 노조를 중시하는 관점에 의하면 '기업별주의'에 입각한 노조 조직형태를 주장하는 행동은 실질적으로 '자립적 기준을 가진 노동자 사회'의 형성을 부정하는 입장을 의미하고 있다. 동시에 종업원 자격을 전제로 한 '노동자간 경쟁의 조직화'를 용이하게 만드는 효과가 있다고 볼 수 있다. '기업별주의'를 기조로 하는 노조가 일본 노동운동의 주도권을 확립하고 있는 현상 자체가 '노사 이익공동체'의 형성을 나타내고 있는 측면이 있다.

반면에 '계급 조직적 기능'의 확립을 지향하는 소수파 노조는 산업별·지역별·고용형태별 조직화 방침을 추구하고 있다. 이러한 운동방침은 작업현장의 사회관계가 일반 조합원간의 연대를 중시하는 '노동자 문화'를 기반으로 성립하는 상황을 전제로 하고 있다. 즉 노동자가 '기업 사회' 내부에서의 출세와 사회적 상승을 지향하는 '종업원 문화'의 수용을 거부하고 지역사회와도 밀접한 관계를 가지게 되는 분위기가 바람직하다는 입장이다. 이와 같이 일본에서 '산업별

주의'와 '기업별주의'라는 노조 조직형태를 둘러싼 논의는 작업현장의 사회적 통합문제와 결부되는 성격을 가지고 있다. 따라서 '소수파 노조'에 대한 관심은 '기업이기주의'와 '노사 이익공동체'를 극복하기 위해서는 작업현장 수준에서 '노동자 문화'에 입각한 조직화가 필요하다는 주장으로 귀결된다.

전사회적 맥락에서 파악할 때 기득권 유지를 중시하는 '노사 이익공동체'에 대한 '소수파 노조'의 이익제기 행동은 제도화된 노사관계의 경직화를 방지하는 의의가 있다. 또한 '기업이기주의'가 아닌 사회적 공공성에 입각한 문제해결 능력의 재고라는 측면이 강조될 필요하다.

4. 소수파 노조의 상황과 가능성

1989년 '일본노동조합총연합회'(연합)가 결성됨으로써 일단 일본의 노동계는 민간 대기업 노조가 주도하는 전국조직의 통일작업을 완료하였다. 이 직전에 공무원 및 공공기업체 노조와 중소기업 노조에 기반을 가지고 계급적 노동운동을 표방해오던 총평도 조직을 해산하고 연합에 참가하였다. 이는 1964년 결성된 '전일본노동총연맹'(동맹) 산하에 모였던 민간 대기업 노조가 중심이 된 우파 노동운동 세력에 의한 천하통일이었다. 연합은 '정책참가'에 의한 제도개선운동을 기본방침으로 제시하고 있다.

현재 상황에서 '소수파 노조'에 대한 고찰이 가지는 의미는 제1차 석유위기가 가져온 고도성장의 종언이라는 환경변화 가운데서 파악될 필요가 있다. 고도성장기에는 만성적 노동력 부족현상 때문에 고용의 임금인상이 지속적으로 이루어졌다. 반면에 작업현장의 노조 조직은 기술혁신 과정에서 경험적 숙련형성 과정을 기반으로 한 '노동자 공동체'적 성격이 희박해져왔다. 즉 '계급 조직적 기능'을 상실한 기업별 노조가 급격한 불황과 함께 닥쳐온 고용불안이라는 위협에

대처할 조직적 결속력이 없다는 점이 명백해졌다. 경영측이 주도하는 노사관계 가운데서 선택적으로 계속 고용을 보장하는 정규 종업원층을 중심으로 노조의 기업존적 체질과 노사협조의식은 일층 강화하였다. 동시에 이와 같은 동향에 대한 반발도 나타나기 시작했다. 춘투에 의한 임금인상 실적이 계속 저조해짐으로써 노조의 정통성 자체가 의심받는 상황이 나타났다. 따라서 기존 노조와 별도로 '소수파 노조'가 조직되어 동일 기업내에 복수노조가 공존하는 사태가 증가해왔다.¹⁵⁾ 결과적으로 기업측의 노무관리자도 개입된 노조간 대립항쟁과 폭력사태가 부당노동행위 문제로 전개되는 사례가 늘어가는 양상이 지적되고 있다.

그러나 이러한 좌파적 분열 사례가 중요문제로 대두하고 있음에도 불구하고 당장 일본의 협조적 노사관계 자체가 붕괴한다는 전망을 할 수는 없다. 그러나 '소수파 노조'의 문제제기는 기업별 노조가 안고 있는 내부 모순의 노출이라는 측면이 있다. 또한 여기에는 기업별 노조 내부에 있는 소수 반대파 집단도 포함된다.

'소수파 노조'에서 나타나는 노동운동의 새로운 양상이 가지는 사회적 의의를 전체적으로 파악하기 위해서는 비정규 종업원을 조직 기반으로 하는 '신형 노동조합'까지 논의대상에 포함시킬 필요가 있다. 이는 역시 제1차 석유헤기 이후의 감량경영 과정을 통해, 특히 제조업 부문에서 정규 종업원의 고용 규모가 정체상태를 유지해온 경향과 관련된다.¹⁶⁾ 즉 기업별 노조의 조직기반이 구조적으로 축소되는 결과가 나타나고 있다. 반면에 수량적 유연성 확보에 편리한 시간제 고용자·파견사원·학생 아르바이트·일고(日雇) 노동자 등 비정규 종업원의 비중이 증가하여왔다. 동시에 우려되었던 실업문제 악화를 방지하는 데 크게 기여한 서비스 부문의 고용관행 자체가 비정규

종업원을 중심으로 형성되어 있다. 즉 정규 종업원으로 구성된 기업별 노조체제가 포괄할 수 없는 노동력의 사회적 중요성이 증대하고 있다. 따라서 '심신장애자 노조', '임시공, 시간제 고용자 노조', '도산기업 노조에 의한 자주생산운동', '실업자 노조', '여성 노조', '중고년자 노조', '콤뮤니티 유니온(지역단위 노조)', '생산자 협동조합' 등 다양한 형태를 가진 '신형 노동조합'이 출현하게 되었다.¹⁷⁾ 기존 노조에서 외면당하고 있는 노동시장의 최하층을 구성하는 외국인 불법취로자의 보호도 '신형 노동조합'의 활동영역이다.

민간 대기업을 중심으로 한 상호신뢰적 노사관계에서 소외되어 있는 '소수파 노조', '신형 노조'가 추구하는 이상은 경쟁을 통한 사회적 상승보다는 '노동자로서 살아가는 삶의 형태'를 정착하려는 자세에서 찾을 수 있다.¹⁸⁾ 내용적으로는 "과시소비적 중산층 문화를 거역하는 생활태도", "기업이 제공하는 생활보장에 의존하지 않으려는 자립의 사상", "동료와의 경쟁을 거부하고 평등주의 원칙을 지키려는 자립과 연대의 사상", "지역사회와의 협력관계 유지" 등의 특성을 가진 '노동자 문화'라고 요약할 수 있다. 이는 '노사 이익공동체'에 통합되는 것을 거부하고 자립적 노동자 사회를 확산시켜 나가려는 운동이 경쟁을 기본원리로 하는 자본주의 사회 내부에서 존립하기 위한 문화적 주체성을 확립하려는 노력이기도 하다. 동시에 노동자간 경쟁의 조직화와 경제적 이익의 선택적 제공에 기반을 둔 협조적 노사관계가 부딪치고 있는 한계를 반영하는 현상으로 파악할 수 있다. 그러나 여기에서 새로운 원리에 입각한 노동운동의 맹아(萌芽)적 형태가 나타나고 있는 점이 보다 중요하다고 볼 수 있다.

15) 森五郎, 「日本的勞使關係システムの特質と今後の展望」, 森五郎 編, 『日本の勞使關係システム』, 日本勞動協會, 1981, 381쪽.

16) 隅谷三喜男, 「新たな勞使關係システムの求めて」, 『日本勞動協會雜誌』, 1988년 6월.

17) 河西宏祐, 1989, 425~427쪽.

18) 같은 책, 269~282쪽.