

# 韓國의 勞使關係發展을 위한 小考

— 日本勞使關係의 特徵과 成功要因을 中心으로 —

金 性 俊

## 目 次

- I. 序 論
- II. 勞使關係의 理論的 背景
  - 1. 기본적 觀點 및 시각
  - 2. 건전한 勞使關係를 위한 接近方法
  - 3. 勞動組合과 勞使關係
- III. 日本의 勞使關係
  - 1. 日本의 雇傭制度
  - 2. 日本 勞動組合의 組織과 機能
  - 3. 勞動組合에 대한 政府와 經營者의 政策
- IV. 日本 勞使關係의 長短點
- V. 結論 — 韓國의 勞使關係發展을 위한 提言

## I. 序 論

건전한 勞使關係는 近代産業社會의 安定과 發展을 위해 필수적이라 해도 과언이 아니다. 따라서 資本主義經濟의 安定과 發展을 위해서는 건전한 勞使關係의 확립이 기본적 요건이라 하겠다.

어느 社會에 있어서나 끊임없이 전국적 規模의 勞使紛糾가 발생하며 勞使가 극단적인 對立關係속에 있다면 그것은 분명히 社會의 不安과 긴장을 야기시키고 國民經濟의 安定과 發展을 害할 것이다. 우리나라도 예외는 아니다. 지난 6.29宣言이후에 대규모적인 勞使紛糾가 발생하였는데, 이는 국민경제의 安定을 害하고 심히 우려되는 상황으로 몰아 넣었던 것은 주지의 사실이다. 이제 우리도 勞使關係는 새로운 국면에서 적극적인 改善策이 마련되어야 할 시점에 이르렀다는 점을 인식해야 한다. 종전처럼 勤勞者들은 不均衡的 勞使關係를 더이상 수용치 않을 것임을 밝혔고 또한 政府나 經營者 측도 종전의 勞使關係觀에서 탈피하여 새로운 노사관계를 정립하여야 할 것이다. 즉 건전한 勞使關係가 정립됨으로써 지속적인 經濟成長을 통한 産業平和와 民主·福祉社會를 실현시킬 수가 있을 것이다.

本考의 研究目的은 韓國의 勞使關係發展을 위한 提言에 두고자 한다. 이러한 提言을 하기 위해서는 먼저 日本의 勞使關係를 評價함으로써, 우리는 韓國의 상황과 조건에 부합되는 勞使關係制度를 정착시킬 수 있다고 본다. 예나하면 第5共和國의 출범과 더불어 새로 만들어진 現행 勞使關係制度의 전체적인 틀이 日本式 企業別組合制度和 勞使協議制를 근간으로 하고 있는 것은 바로 日本의 勞使關係에 대한 전망이 깔려 있기 때문인 것으로 풀이된다.

日本의 경우는 勞動組合의 活動이 활발하고 勞動者의 主體的 운동이 인정되고 있으며 團體交涉이 확립되어 있으므로 近代의 勞使關係가 형성되어 있는 것으로 널리 인정되고 있다. 이와 같은 日本의 勞使關係는 歐美各國과는 다른 여러가지 특징을 가지고 있고 건전한 勞使關係를 형성하고 있는 것으로 높이 평가되고 있다. 이러한 점에서 우리나라의 現政府와 사회각층의 日本 노사관계에 대한 評價는 매우 積極적이라고 할 수 있겠다.

따라서 本考의 研究범위를 구체적으로 제시하면 첫째, 日本의 勞使關係의 특징이 무엇이며 이러한 현상은 무엇으로부터 연유하는가를 검토·分析하고 둘째, 勞使關係에는 勞·使·政의 세 당사자가 존재 하는데, 이들의 역할 行態를 살펴보고 셋째, 건전한 勞使關係의 기준을 가지고 볼때 日本의 노사관계를 평가하고 끝으로 韓國의 勞使關係의 發展을 위한 提言을 하고자 한다.

本考의 副題에는 日本勞使關係의 成功要因이라 부쳐져 있는데, 이는 일본의 노사관계가 成功의이었고 그 근저에는 바람직한 요인들이 뒷받침되어 있다는 의미이다. 그러나 일본의 勞使關係가 과연 成功 的인가를 평가하는 것은 극히 어려운 문제이며 評價의 시각에 따라 그 결론이 크게 다를 수 있는 것이다. 다만 本考에서 성공적이었다고 평가하는 것은 우리나라의 입장에서, 다시말해서 産業化의 템포가 빨리 전개되는 經濟社會에 적합한 勞使關係의 方向과 體制定立이라는 필요에 따라서, 儒敎의 文化圈에 있는 日本의 노사관계를 평가하고 그로부터 시사점을 찾고자 하는 보다 협의의 시각으로부터 연유되었음과 동시에 자료수집의 제약으로 인해 本考는 그 한계를 내포하고 있음을 밝혀 둔다.

## II. 勞使關係의 理論的 背景

### 1. 基本的 觀點·視角

勞使關係(industrial relations)는 近代産業社會속에서 생겨나는 '生産을 둘러싼 社會關係'<sup>1)</sup>이다. 이 社會關係의 주요기능은 일자리의 規則을 결정하고 生産成果를 분배하는 데 있다.

노사관계는 근대산업사회와 더불어 출현하고 社會構造의 變化에 따라 그 기구와 機能의 발전이 거듭되었다. 즉 産業革命초기의 노사관계는 원래 개별 企業經營의 使用者 — 勞動者관계에 지나지 않았다. 그러나 若汗的 산업질서에 대한 항의로 부터 勞動組合이 발생함으로써 사용자 — 노동조합 관계 즉 勞使組織間의 集團的 社會關係가 성립되었고, 그후 1세기 반에 걸친 工業化의 추진과정에서 勞動組合은

(1) Robert W. Cox, "Approaches to a Futurology of Industrial Relations," International Institute for Labor Studies, Bulletin, No.8 (1971), p.141.

使用者의 工業化政策과 견주어 相對的 自立度를 높여 감으로써 드디어 使用者단체와 더불어 現代産業社會의 規則의 場<sup>2)</sup>을 형성하는 대등한 協力者로서의 위치를 굳히기에 이르렀다. 이에 따라 政府도 勞使關係의 당사자로 등장하게 됨으로써 現代산업사회에서의 노사관계는 勞·使·政의 3자를 당사자로 하기에 이르렀다.

勞使關係의 視角에는 크게 두개의 흐름이 있다. 하나는 Webb 夫妻의 「産業民主主義」 및 「勞動組合運動史」에 연원한 것으로서, 이는 대체로 노사관계를 資本主義制度內的 존재로 본다. 오늘날에는 英國의 Allan Flanders 및 H·A·Clegg의 方法과 또한 미국의 S·Perlman 및 J·T·Dunlop 등 이른바 制度學派 經濟學의 方法이 이에 속하며 이들은 주로 勞使關係의 기능을 分析의 대상으로 한다. 다른 하나는 마르크스 「資本論」에서 비롯되는 유물사관이다. 이는 資本主義社會內的 사회계급간 對立의 필연성을 내세워 勞使關係를 노동자 및 자본가 양계급의 투쟁관계로 보며 勞動組合을 자본계 社會의 體制부정적인 政治的 存在로 본다.<sup>3)</sup>

이처럼 勞使關係는 勞使對立이라는 부정적 측면과 勞使協助란 긍정적 측면을 포함하고 있다.

## 2. 건전한 勞使關係를 위한 接近方法

한 社會의 勞使關係의 실상은 그와 관련된 當事者 및 주변환경의 모든 요인들을 종합하여 봄으로써 올바르게 이해 할 수 있게 된다. 勞使關係論이라 불리워지는 勞使관계의 현상과 제도를 이해하고 규명코자 하는 學問分野도 學際的 연구방식이라는 接近法에 따르는 것이 일반적이다. 왜냐하면 勞使關係란 그리 단순한 社會的 현상이 아니어서 그것이 내포하고 있는 構成要素가 다양하게 복합되어 있어 한정된 연구영역으로서의 經濟學이라든가 法學 또는 社會學 그 자체만으로 노사관계를 설명한다는 것은 限界가 있기 때문이다.

또한 各國이 처한 상황은 다르지만 나라마다의 건전한 勞使關係의 정립을 위한 노력은 부단히 진행중에 있다 하겠다.

따라서 우리가 이룩하고자 하는 건전한 勞使關係란 능률적인 産業社會의 형성을 위한 勞使간의 協力과 양자의 利害對立에서 비롯되는 갈등을 모두 조화있게 포괄할 수 있도록 勞使양측의 세력이 균형을 유지할 수 있게끔 일정한 거리가 유지되는 關係라고 정의할 수 있을 것이다. 이것은 다른 말로 바꾸면 自由와 平等, 個人利益과 集團利益, 能률과 平等등과 같이 社會經濟政策의 目標가 상충관계에 있을 때 양쪽 基準이 조화있게 추구되는 것이 이상적인 것처럼, 勞使關係에 있어서도 能率과 平等이 균형을 이루어야 한다는 뜻이다.<sup>4)</sup>

이러한 건전한 勞使關係의 확립에 있어서 Dunlop의 접근법은 우리에게 커다란 示唆點을 제공해 주고 있다. 처음으로 勞使關係制度(industrial relations systems)라고 하는 학문분야를 체계화 하였던 J·T·Dunlop에 의하면 勞使關係는 勞·使·政의 세당사자가 존재하며 이들은 일정한 주어진 환경속에서 相互作用을

(2) John T. Dunlop, 이규창역, 勞使關係論(서울: 法文社, 1982) pp.17-50.

(3) 조승혁, 韓國工業化와 노동운동, 풀빛, 1984. p.16.

(4) 李愚賢, "일본노사관계의 특징과 성공요인," 민족지성, 1987. 2월. pp.70-71.

한다.<sup>5)</sup>라고 하고 있다.

이러한 Dunlop의 생각은 노사관계의 실상을 이해하고 연구함에 있어서 勞·使·政 세당사자의 상호관계와 여기에 결정적인 영향을 미치는 外部環境의 중요성을 역설한 것이라 할 수 있다.

그는 勞使關係에 영향을 미치는 外部環境의 要因으로 ①기술적 환경 및 勞動共同體의 환경, ②市場的 制約 및 豫算上的 制約, ③勞使關係制度가 소속하고 있는 全體社會에 있어서의 權力的 配分 등을 들고 여기에다 作業現場에서의 規則 및 이념등을 영향요인으로 덧붙이고 있다. 물론 勞使關係는 예컨대 탄광, 제철, 항공, 임업등 業種에 따른 기술적 특징으로 하여, 숙련의 요구정도 여하에 따라 또한 生産物 시장에 있어서의 상품차별화, 과점, 독점등의 정도여하에 따라 상이하여 지기도 한다. 뿐만 아니라 勞使關係 당사자들의 힘의 配分여하가 노사관계에 영향을 미치는 중대한 요인임에는 틀림없다. 한 국가에 있어서의 법이나 산업현장에서 관행적으로 행해져 왔던 일련의 規則이나 그 사회에 흐르고 있는 理念이 노사관계에 영향을 미치고 있음을 또한 부인할 수 없다.

이러한 勞使關係에 대한 Dunlop의 接近方法은 여러면에서 우리들에게 큰 시사점을 주고 있다. 따라서 本考에서도 日本의 경우를 중심으로 하여 勞·使·政의 당사자의 역할과 勞使關係를 성공적으로 이끄는 데 기여한 外部環境적 요인中 規則 및 理念에 초점을 두면서 우리의 입장에서 취할 바가 무엇인가에 대해 모색하게 될 것이다.

### 3. 勞動組合과 勞使關係

#### (1) 노동조합의 意義

勞動組合은 社會的·政治的 環境변화에 따른 여건의 變化와 밀접한 관계를 갖고 있다. 따라서 勞動組合의 역할이나 活動範圍의 廣狹에 따라 勞組의 本質에 대한 정의도 다양하나 勞使間의 勞動賣買關係에 있어서 노동자가 使用者에 대하여 經濟的 열세를 보완하고 勞動者의 去來的 交渉力을 강화하기 위하여 조직한 것이라는 대체적으로 의견의 일치를 보고 있다.

Webb夫妻의 고전적 定義에 의하면 勞動組合이란 賃金勞動者가 그 노동생활의 諸條件을 維持·改善하는 것을 目的으로 하는 지속적인 團體이다.<sup>6)</sup>

Webb夫妻의 정의의 특징은 두가지로 要約할 수 있겠다. 첫째로 Webb夫妻는 勞動組合의 구성원을 임금노동자에 국한하고 있으며, 둘째로 勞動組合의 機能을 노동생활의 諸條件의 유지·개선이라는 經濟的 機能에 한정하고 있다.

따라서 Webb夫妻의 정의는 오늘날의 勞動運動을 고찰하기에는 두가지 점에서 不充分하다고 하지 않을 수 없다. 하나는 오늘날에 있어서 勞動運動은 賃金勞動者 뿐만 아니라 white-collar 勤勞者도 광범위하게 포함한 운동이다. 소위 blue-collar에 비하여 white-collar가 組織率이 낮다는 문제는 각국에서

(5) John T. Dunlop, 이규창역, 전제서. pp.17-50.

(6) Sidney and Beatrice Webb, History of Trade Unionism(New York : Longmans, Green & co., 1984), p.1. quoted in F.R.Marshall, A. G. King and V. M. Briggs, Jr., Labor Economics: Wages, Employment and Trade Unionism, fourth edition(Homewood: Irwin, 1980), P.31.

발생하고 있으나 많은 white-collar 노동자들이 勞動組合에 加入하고 있는 것은 부인할 수 없는 사실이다.<sup>7)</sup>

다른 하나는 勞動生活의 條件의 유지·개선으로 한정하는 것은 오늘날의 노동조합의 活動을 설명하기에는 不充分하다. 오늘날 勞動組合은 근로자의 社會生活의 모든 측면에 걸쳐서 發言하고 있는 것이다. 후술하는 바와 같이 各國에서 勞動組合이 근로자의 經濟적 地位의 向上을 위한 活動뿐만 아니라 政治活動 등 多目的인 活動을 전개하고 있는 것이다.

이리하여 韓國의 勞動組合法 제3조는 「노동조합이라 함은 근로자가 主體가 되어 自主적으로 團結하여 勤勞條件의 유지·개선 기타 經濟的·社會的 地位의 向上을 도모함을 目的으로 하는 團體 또는 그 聯合體를 말한다」고 규정하고 있는 것이다.

## (2) 勞動組合運動의 이론적 파악

노동조합운동을 이론적으로 어떻게 파악하느냐에 관해서는 크게 나누어서 두가지 견해가 있다. 첫째는 階級對立 내지는 거기서부터 발생하는 계급의식을 노동조합운동의 기본적 契機로 보는 견해이다. Webb夫妻나 Marx가 그 代表的인 예라 할 수 있는데 미국에서도 Veblen이나 Commons같은 사람들은 직접적 또는 간접적인 Marx主義의 영향하에 계급의식 또는 賃金의식을 강조하고 있다.<sup>8)</sup>

둘째는 美國 노동운동의 고찰을 직접적 계기로 하여 생겨난 것으로서 勞動組合을 利害를 中心으로 하여 組織되고 機能을 발휘하는 社會制度의 하나로 보는 것이다.

Samuel Gompers의 전통을 이어받은 美國 勞動組合運動의 主流가 集團意識을 강조하지 않은 것은 아니나 階級적 政治活動을 멀리하고 근로자의 經濟的 地位의 向上에 注力해 왔기 때문에 노동조합은 여러 利益團體중의 하나로 보게 되는 것이다.<sup>9)</sup> 이리하여 일반적으로 美國의 이익단체에 관한 고찰은 農民團體·企業家團體와 함께 노동조합을 고찰하고 있는 것이다.<sup>10)</sup>

## (3) 勞動組合의 組織類型

勞組의 形態는 그 意思決定焦點(Decision Making Center)에 따라 다음과 같이 職業別·産業別·企業別 및 一般組合으로 나눌 수 있는데<sup>11)</sup> 그 내용을 보면 다음과 같다.

### 가. 職業別 組合

同一職業 또는 동일 職種の 근로자를 그들이 소속하는 企業이나 工場을 초월하여 조직하는 勞動組合이다. 직업별 조합의 순수한 형태는 單一한 職業 또는 직종에 의거하여 조직하는 것이나 한 職業別 組合속에 유사한 수개의 職종을 포괄하는 경우가 많다.

職業別 組合은 노동조합운동의 초기에 있어서는 어느나라에서나 찾아 볼 수 있는 形態이나 그 결합과 한계가 노정됨에 따라 支配的인 위치에서 후퇴하게 되는 것이다. 美國의 AFL은 직업별 조합의 代表的인 例라 할 수 있다.

(7) Lloyd G. Reynolds, Labor Economics and Labor Relations, eighth edition(Englewood cliffs: Prentice-Hall, 1982) pp.337-339.

(8) Marshall. King and Briggs, op. cit., pp.30-34.

(9) Graham K. Wilson, Unions in American National Politics(London: Macmillan, 1979), p.1.

(10) Graham K. Wilson, Interest Group in the United States(Oxford: Oxford University press, 1981), pp.15-16.

(11) 崔鍾泰, 現代勞使關係論(서울: 경문사, 1981), pp.78~83.

#### 나. 産業別 組合

職種이 무엇이든간에 同一産業에 종사하는 모든 勤勞者를 超企業的으로 일괄 조직하는 勞動組合이다. 産業化의 진전과 더불어 숙련근로자들의 地位와 비중이 점차 떨어지게 됨에 따라 特定한 직종이나 직업의 숙련을 기초로한 職業別 조합으로서는 근로자의 대부분을 차지하는 未熟練근로자를 組合員으로 흡수할 수 없게 되었으며 이를 해결하기 위해 나타난 것이 産業別 組合이다.

산업별조합下에서 노동조합의 團體交涉機能이 직업별 조합의 경우와 같을 수 없으므로 이를 보완하는 방안으로서 國家的인 최저임금제의 제정등을 요구하게 되며 組合의 立法活動이 중요성을 지니게 된다. 또한 産業別組合에서는 직업별조합의 경우와 같은 高額의 조합비에 의한 고액의 共濟手當의支給도 곤란하므로 勞動組合의 共濟의 기능을 보충하는 제도로서 社會保障을 요구하게 된다. 이리하여 産業別組合은 직업별조합에 비하여 勞動組合의 政治活動을 중요시하게 되는 것이다.

#### 다. 一般組合

職業의 차이는 물론이고 소속하는 産業의 차이에도 구애됨이 없이 모든 근로자를 組合員으로 흡수하는 勞動組合이다. 실제에 있어서는 모든 근로자를 無原則的으로 組織하는 것이 아니고 職業別조합에서 제외된 제조업이외의 交通, 배급, 건설등의 分野의 미숙련근로자를 직업이나 産業을 초월하여 광범위하게 단일조합으로 흡수한 것이다. 英國의 운수 및 一般勞動組合(Transport and General Workers Union)이 그 代表的인 例라 할 수 있다.

#### 라. 企業別組合

同一기업의 근로자만으로서 組織하는 勞動組合으로서 제2차 大戰后의 日本의 노동조합은 일반적으로 企業別 조합의 形態를 택하고 있다. 기업별조합의 特徵은 다음의 세가지로 요약할 수 있겠다.

첫째로, 組合員의 資格은 특정기업의 종업원에 한정하며 종업원이 자리를 떠날때에는 사실상 조합원으로서의 權利와 義務도 상실한다.

둘째로, 그 종업원의 대부분이 직종이나 직업에 관계없이 全員이 조합에 加入한다. 使用者나 그 機能을 代表하는 고급관리자들은 제외하나 조합원자격의 上限線이 지극히 애매한 경우가 많다.

셋째로, 이와 같이 기업의 종업원만을 조합원으로 하는 組合이 獨自의인 規約과 財政·機關을 가지고 독자적인 운영을 하며 團體交涉의 당사자가 되는 것이다.

日本에도 産業別 全口組織이 있다. 그러나 진정한 의미의 産業別조합은 日本 海員組合정도라고 하며 대부분은 企業別 조합의 연합체에 불과하다. 組合運動의 主導權은 企業別조합 특히 大企業의 企業聯이 장악하고 있다.<sup>12)</sup>

#### (4) 勞動組合의 機能

##### 가. 概 觀

Webb夫妻는 노동조합의 기능으로서 ①相互保險(mutual insurance), ②團體交涉(collective bargaining),

(12) 有泉 亨編, 勞動法概說(신판) (東京: 유비각, 1977), pp. 24-25.

③立法活動(legal enactment)을 들었으며<sup>13)</sup> ①對內的·共濟的 機能, ②對使用者的·經濟的 機能, ③政治的 機能을 들고 있는 사람도 있으나<sup>14)</sup> 우리는 이곳에서 勞動組合의 기능을 다음의 세가지로 나누어서 고찰하고자 한다.

#### 나. 共濟的 機能

Webb夫妻가 相互保險이라고 부른 기능으로서 勞動組合이 일찍부터 수행하던 기능이다. 勞動組合은 組合費를 주된 財源으로 하는 조합의 기금에서 조합원의 질병·재해·노령·사망·失業 등 勞動能力의 一時的 또는 영구적 상실을 의미하는 事故時에 수당등의 給付를 해왔다.

勞動組合의 다른 기능에 비하여 그 相對的 重要性이 많이 감소했으나 오늘날에 있어서도 歐美의 노동조합에 있어서는 결코 과소평가할 수 없는 기능이라 하겠다.

노동조합의 共濟的 機能과 밀접한 관련이 있는 것으로서 國家的인 社會保險이나 社會保障制度를 들 수 있다. 사회보험이나 사회보장의 水準이 근로자의 生活問題를 전면적으로 해결할 수 있을 정도로 정비되면 勞動組合의 共濟的 機能은 불필요하게 된다. 따라서 사회보장·사회보험의 수준을 높이고 그 管理·운영에 노동조합이 參與하는 문제는 오늘날 노동조합의 가장 중요한 과제의 하나라고 할 수 있다.

#### 다. 經濟的 機能

노동조합의 共濟機能이 對內的 機能이라고 한다면 經濟的 機能은 對使用者 機能이라고 할 수 있다. 전술한 바와 같이 Webb夫妻는 이를 團體交涉機能이라고 하고 있다.

노동조합이란 使用者측과 대항하여 爭議行爲를 포함하는 광의의 團體交涉를 통하여 근로자의 근로 조건의 유지·向상을 도모하는 것을 제1차적인 목표로 삼는 조직이다.

오늘날 勞動組合은 여기서 말하는 對使用者的·經濟的 機能외에 근로자의 生活이나 社會的 地位의 유지·향상에 이바지하는 여러가지 活動을 전개하고 있으나 노동조합의 필수적인 活動은 광의의 단체 교섭을 통한 근로조건의 유지·向上升이라고 할 수 있겠다.

近來에 와서 勞使協議制(Joint Consultation)<sup>15)</sup>를 노동조합의 새로운 기능으로 지적하는 사람들이 있으나 勞動組合이 경영자와 대등하게 협의하는 것을 의미하는 노사협의제도 勞動組合의 對使用者的·經濟的 機能에 포함되는 것으로 보아야 할 것이다.

#### 라. 政治的 機能

Webb夫妻는 勞動組合의 3대기능의 하나로서 立法活動을 들었으나 오늘날의 노동조합은 이보다 훨씬 광범위한 政治的 機能을 수행하고 있다. 勞動組合이 지지하는 후보나 政黨을 위한 선거활동을 위시하여 英國의 경우와 같이 근로자를 위한 정당을 설립하고 勞動組合이 핵심단체로서 政黨活動을 전개하는 경우도 있다.

(13) Marshall, King and Briggs, op. cit., pp.31-32.

(14) 有泉, 上掲書, pp.19-22. 최중태, 前掲書, pp.70~78.

(15) 박세일외, 노사협의제 연구, 한국개발연구원, 1983. 4.

전술한 바와 같이 職業別組合보다는 産業別組合이 노동조합의 政治的 기능을 더 중요시하는 경향이 있는데 産業別조합보다 政治的 機能을 더욱 강조하는 것이 발전도상국의 勞動組合이라 할 수 있다. 오늘날 많은 발전도상국에 있어서는 政治的 變革이 經濟發展과 근로자의 經濟的 地位의 向上을 위하여 불가결하므로 勞動組合들의 조직이나 財政이 빈약함에도 불구하고 政治活動에 중점을 두게 된다. 이러한 發展途上國의 勞動조합을 政治的 組合運動이라고 부른다.

政治的 變化가 급격하며 大衆을 代表하는 조직이 별로 많지 않은 상황下에서는 組合運動이 서구의 초기 노동운동보다 더 많은 정치적 색채를 띠 수 밖에 없을런지 모른다.

### III. 日本의 勞使關係

#### 1. 日本의 雇傭制度 — 日本的 經營

日本의 勞使關係는 소위 年功賃金, 終身雇傭 및 企業別勞動組合이라는 세가지 고용제도의 특징을 가지고 설명하는 것이 通念化되어 있다.<sup>16)</sup> 그중에서 특히 企業別노동조합의 정착은 日本의 노동조합의 組織, 性格 및 행동양식을 歐美諸國과는 판이하게 하는 기초가 되고 있다.

따라서 日本의 企業別組合의 生成과 그 전개를 정확히 파악하는 것은 바로 日本의 勞使關係의 特徵을 찾아내기 위한 가장 기본적인 作業인 것이다.

企業別組合(enterprise union)에 관한 구체적 분석에 앞서 年功賃金과 終身雇傭이라는 일본이 갖고 있는 특징적인 고용관행에 대해 우선 개관해 보고자 한다. 이 年功賃金과 종신고용제도는 소위 '日本的 經營'의 특질로 알려져 있고, 企業別조합제도의 생성과 노동조합의 성격 및 行動樣式을 특징지워주는 바로 日本勞使關係의 기반이 되고 있다.

이러한 연공임금과 종신고용제도는 일부에서 封建時代의 잔재로서 近代化와 더불어 스스로 붕괴될 수 밖에 없다고 보고 있는 반면, J.C. Abegglen을 비롯한 歐美的 學者, 연구기관들은 經濟的 융성과 協助的인 勞使關係가 이로부터 기인된다는 것을 강조하고 이들 制度를 높이 評價하고 있다.

Abegglen은 日本의 종신고용제도를 다음과 같이 요약하고 있다.<sup>17)</sup>

즉, ①종업원의 채용은 公開된 勞動市場으로부터가 아니라 學校로 부터 직접하며 특정한 일의 수행능력을 기준으로 하는 것이 아니라 個人的인 人格 즉 個人的 성격, 지능 및 일반적 順應性의 여부에 따라 결정된다. ②雇傭은 채용된 종업원의 전생애에 걸쳐 계속된다. ③임금은 기본적으로 종업원의 근속연수에 의해 결정된다. ④勞動組合은 회사의 全從業員을 포함하고 있다. 동시에 그는 이제도가 노동자의 動機유발, 勞動力配分의 合理性, 노사관계의 안정성 및 新技術도입의 용이성의 4가지 장점을 가지고 있다고 주장한다.

(16) 이우현, 前掲論文, p.72.

(17) J. C. Abegglen, Management and Worker: The Japanese Solution(1973), 日譯本「日本の經營から何を學ぶか」 占部都美, 森義昭公譯(1974), pp.6~50.



그리고 이와 같은 특징을 갖는 日本의 고용관행은 William Ouchi의 Theory Z에서도 잘 나타나고 있다.<sup>18)</sup> 그는 Theory Z의 내용을 다음과 같이 要約하고 있다.

첫째, 集團의 價値 (collective values)와 全體에 대한 觀心 (wholistic concerns) : 日本人들은 조직전체를 먼저 내세우고 個人은 이차적인 것으로 취급하는 경향이 더 많다. 마치 가족에서도 구성원보다 家族全體를 우선시키는 것과 같이 集團意識으로서의 場을 강조하는 특성이 있다.<sup>19)</sup> 사실 日本的 經營에서는 會社도 家族과 같이 생각되는 것이다.

이러한 經營方式下에서는 개인이 自己利益의 주장으로 인하여 會社에 不利益을 끼치는 것은 삼가하게 될 것이다. 또한 會社가 개인을 대할 때에도 어떤 한 부분을 보는 것이 아니라 전체로서 파악하려고 한다. 그러므로 個人은 그가 가진 전문성이나 知識만에 의하여 評價받는 것이 아니고 全體로서 評價를 받는다.

둘째, 長期評價와 승진(slow evaluation and promotion),

세째, 非專門의 경력통로(non-specialized career path) : 이것은 日本式 經營에서는 사람을 보직할 때에 특정분야에 한정시키지 않고 여러가지 다양한 職位로 순환시킨다는 것을 의미한다. 이러한 속에서 相互協助的 자세와 조정의 능력을 배우게 된다.

네째, 終身雇傭(life-time employment) : 이것은 한번 취직하면 정년될 때까지 그 조직에서만 근무하는 경향을 말한다. 이것 때문에 會社도 채용에 신중을 기하면서 믿을수 있는 사람, 成長可能性이 많은 사람을 채용하지만, 個人도 회사를 家族처럼 생각하고 忠誠心도 높아진다.

다섯째, 稟議(ringi) : 품의라는 것은 部下가 차례로 上官의 결제를 받아서 執行에 옮기는 제도를 말한다.

이와같은 William Ouchi의 日本式 經營은 日本의 고용관행에 그대로 영향을 미치는데, 이러한 日本의 雇傭慣行은 어디에서 비롯되는 것인가? 일반적으로 그 형성근거에 관해서는 여러 견해가 엇갈리고 있다.

그 하나는 文化的·歷史的 背景을 강조하는 견해이다. 産業化과정에서 日本의 농민층분해는 西歐와는 달리 불철저하게 나타나 농촌에 과잉인구가 존속되었고 傳統的 社會가 널리 共存하였으므로 연공임금과 家族主義的 企業經營<sup>20)</sup>이 생성되었다고 보는 것이다. 이러한 전통적·봉건제도속에서 形成된 철저한 주종관계가 家父長的인 힘에 충성을 바치고 그 대가로 필요한 욕구를 충족시키는 日本人들의 의존적인 勞使關係의 한 요인이 되었다고 일본의 일부전문가들은 주장하고 있다.<sup>21)</sup>

다른 하나의 견해는 2차대전이전 1920~1930년대에 국가자본과 독점자본이 新技術도입을 위한 노동력의 육성방안으로서 見習工을 양성하고 勞動移動을 막기 위해 이들 제도를 도입하였다는 것이다. 즉, 견습공 출신자에 대해 企業內 승진제도를 도입하고 이를 보급함으로써 年功賃金과 종신고용을 특징으로 하는 노무관리 體制를 형성하기에 이르렀다는 것이다.

이와같은 雇傭慣行이 정착함에 따라 노동자는 企業과 經營者에게 순종하며 經營者는 불황이라고 해서

(18) William Ouchi, 박내회역, Z이론(서울: 우아당, 1981), pp.15-67.

(19) 中根千枝, 최길성역, 日本의 社會구조(서울: 형설출판사: 1982), pp.31-40.

(20) 武山은 경영가족주의를 노무관리시책, 德目과 기타 행동규모, 감독, 教育觀, 조직내 구조와 승진, 의사결정 등으로 세분하여 설명하고 있다. 조석준, 조직론(제2전 정판) 法文社, 1985. pp.282-283.

(21) William Ouchi, 박내회역, 전계서, p.65.

간단히 해고하지 않고 노동자를 위해 세심한 배려를 한다. 勞動者は 기업을 소중하게 여기는 企業意識이 생겼고 노동조합은 企業別로 조직되기에 이른 것으로 분석된다.

## 2. 日本勞動組合의 組織과 機能

日本の 勞動組合制度는 여타 선진국과는 다른 두가지 특징을 지니고 있다.

그 하나는 3만4천여(단위조합으로는 약 7만)에 달하는 組合들이 각기 독립적 性格을 가지고 분산되어 있는 점이다. 그이유는 조직행태가 企業別이 대부분이고 職能別 및 産業別조직은 조합수가 5%에도 못미치고 있기 때문이다.

다른 하나의 특징은 勞動組合이 大企業中心으로 형성되어 있다는 점이다. 日本의 노동조합의 組織率은 32.6%(1978년)에 머물러<sup>(22)</sup>, 서구(英國 58.5%, 서독 42.1%)에 비해 낮은 편이다. 그러나 종업원이 500인 이상인 제조업체만을 보면 조직률이 70%를 상회하고 있다. 이는 日本의 노동조합이 大企業中心의 企業別노조라는 특징을 단적으로 말해 준다.

企業別 조합이란 무엇이며 機能上 어떤 특징을 가지고 있는가?

企業別조합은 특정기업내지 사업소별로 그 기업의 常雇傭 資格을 가진 노동자만이 組合員이 될 수 있는 노동조합으로서 그 운영상의 主權을 거의 완전하게 장악하고 있는 독립적인 노동조합이라고 정의된다.<sup>(23)</sup>

日本の 企業別조합이 지니는 특성은 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째, 正規종업원 자격을 가진 노동자만이 조합원이 될 수 있다. 같은 직장에서 같은 일을 해도 임시공이나 社外工은 조합원이 될수 없으며, 조합원은 퇴직과 동시에 資格을 상실한다. 직종에 구애받지 않으므로 white-collar 노동자도 같은 조합의 조합원이 된다. 그리고 西歐와 다른 또하나의 특징은 조합원자격의 上限이 매우 높아서 管理職·감독직까지도 조합원에 포함시키고 있다는 점이다. 이는 관리직과 감독직을 적대적 이해관계를 갖는 대상으로 보지 않는다는 점을 의미한다.

둘째, 조합임원은 조합원에 의해 선출되는 아마추어라는 점이다. 組合任員은 上部團體인 산업별 연합체나 전국중앙연합회의 임원이 되더라도 企業에 재직되어 있으므로 직업적인 노동운동자가 아니다. 따라서 조합임원의 행동양식은 특정기업에의 재직으로 인하여 여러가지 제약을 받게 된다. 즉 組合任員의 自律性과 독립성이 저해될 가능성이 크며 경영측과의 유착의 소지가 크다. 일본의 기업은 과거 自社の 노조임원을 경험한 重役을 가지고 있는 기업이 3개社中 2개社(重役 6人中 1人)에 달할 정도로 많다. 이는 조합임원에 뽑힐 만큼 유능한 종업원은 일본적 經營의 특징이기도한 内部승진제에 의해 중역이 될 가능성이 크다는 점을 뜻한다.

셋째, 企業別조합은 거의 완전한 自治權을 가지고 있다. 日本의 勞組는 상부 단체에 가입하지 않고 있는 조합이 다수 존재하고 있다. 상부단체에 加入하고 있더라도 個別조합은 自主獨立性이 보장되어 있고 中央集權으로 부터 유리되어 있다.<sup>(24)</sup>

(22) 유훈, “노동조합운동과 勞動政策”, 행정논총, 서울대학교, 행정대학원, 제22권 제2호, 1984, p.177.

(23) 白井泰四郎, 企業別 組合, 中公新書, 1979, pp.2-16.

(24) 일본의 산업별조합은 직능별 조합이 아니라 어떤 산업의 企業別조합의 연합체에 불과하다. 대부분의 公益法人과 정부기업체의 노동조합도 기업별 조합의 조직형태를 취하고 있다.

전술한 조합원의 구성, 勞組任員의 위치 및 조합의 自治權等 때문에 이제까지 日本의 노동조합운동은 企業우선의 協助的 性格을 강하게 띠 수 밖에 없었을 것이다. 日本式 企業別勞組를 Company Union이라 하지 않고 굳이 Enterprise Union이라 부르는 이유도 여기에 있다.<sup>25)</sup>

따라서 日本의 企業別조합이 어떤 근거에서 성립될 수 있었는가에 대해서는 여러견해가 있겠지만, 日本式 經營이 기업별조합을 성립시킨 기초적 조건이라는 점에서는 異論이 거의 없다. 이와같은 고용관행下에서는 賃金 등 주요한 노동조건이 個別企業別로 결정이 되고 있다.

그리고 日本의 노동조합은 앞에서 지적한 對內的·共濟的 機能, 對使用者的·경제적 기능 그리고 政治的 機能을 수행하고 있는데, 對使用者의 기능에서는 서구와 달리 勞使一體라는 協助的 성격이 아주 강하다는 점이다. 또한 2차대전후 日本勞動組合의 특징으로서 大部分의 노동조합이 政治에 지극히 민감하며 노동조합의 여러가지 기능중에서 政治的 機能을 가장 중요시하는 경향이 있다는 것을 들수 있겠다. 日本勞動組合員의 36%에 해당되는 450萬名의 조합원을 보유하는 日本勞動組合總評議會(總評)는 社會黨과 밀착하여 反資本主義·反體制운동을 전개하고 있다는 것은 주지의 사실이다. 이러한 反體制政治 운동의 증시로 말미암아 團體交涉을 통한 근로자의 經濟的 地位의 향상이라는 노동조합의 경제적 기능을 제대로 수행하지 못하고 있다는 批判도 提起되고 있다.<sup>26)</sup>

### 3. 勞動組合에 대한 政府와 經營者의 政策

#### (1) 政府의 勞動政策

日本의 勞動政策도 여러가지로 時代區分할 수 있을 줄이나 우리는 4개期로 구분하여 설명할 수 있다. <sup>27)</sup> 이중에서도 2차대전후를 지칭하는 제4기(1945~현재)는 장려기라 할 수 있다. 勞動組合운동의 發展을 저해하던 모든 요인이 제거되고 勞動關係法規의 정비가 이루어져 日本의 노동조합이 급격히 성장한 시기라 할 수 있다.

日本의 企業別 勞動組合은 경영층의 戰略에 의해서라기 보다는 國家權力에 의해 企業內 勞使關係의 틀이 확립되었다. 2차대전직후 노동조합은 그 형태에 있어서는 企業別로 이루어졌으나 機能면에서는 오늘날과는 달리 기업내에 국한되어 있지 않았다. 政府는 노동조합법의 개정(1949년)을 통해 企業別로 노동협약의 체결을 강력하게 行政指導함으로써 노동조합의 活動을 기업내에 봉쇄시키는 政策을 추구하였다. 결국 횡단적인 노동조합體制를 분쇄하고 勞組의 活動을 기업내에 머물게 하는데 성공함으로써 오늘날의 企業別조합제도를 정착시키는데 직접적 역할을 하였다. 그후 政府는 企業內 노사관계의 틀 안에서 勞動組合이 交渉當事者로서의 적극적 역할을 수행할 수 있도록 與件을 조성하였으며, 勞使問題에 대해 당사자간의 自發的 解決을 강조하고 介入을 삼가하는 주의를 기울여 왔다.

(25) 김수근, “80년대 후반의 勞使關係制度 發展方向”, 灘隱金振雄박사 화갑기념논문집(서울: 일신사, 1985), p.547.

(26) 白井泰四郎編, 日本 勞動組合(동경: 日本評論社, 1967), pp.249-256.

(27) 유훈, 전제논문, pp.179-183.

## (2) 經營者의 政策

경영측은 保守 自民黨과 긴밀한 관계를 유지하면서 政府가 설정한 企業內 勞使關係의 유지와 生産性向上을 위한 각종 勞務管理政策을 추구해 왔다. 2차대전직후의 年功賃金制를 개편하여 能力主義를 가미, 직능급과 內部승진제를 도입함으로써 勞働者간의 경쟁을 촉진시켜 왔다. 동시에 1960년대 후반 부터는 '자주관리 活動'이라고 불리는 노동자의 小集團活動, 즉 MBO, ZD운동, QC등과 같은 勞務管理方案을 실시함으로써 높은 成果를 올린바 있다.

또한 企業內 勞使關係를 유지시키기 위해 自家保有를 위한 지원, 의료주택 등 복지시설제공 등 勞働者를 위한 기업내 福祉厚生시책을 추구하고 있다. 뿐만 아니라 經營側의 노력으로 정착된 勞使協議制는 日本勞使關係의 또하나의 특징을 구성하고 있다. 日本의 勞使協議制는 西歐의 제도와는다른 특징으로서 日本式의 협조적 勞使關係를 진작시켰고 日本경제의 生産性 向上에 크게 공헌한 것으로 評價되고 있다.

## IV. 日本勞使關係의 長短點 — 制限의 의미의 成功과 그 要因

歐美보다 産業化의 과정을 뒤늦게 밟은 日本은 先進工業口들과의 경쟁을 위해 저임금, 장시간 勞動 및 열악한 勞動條件을 감수하지 않으면 안되었다. 이와같은 기본입장을 고려하여, 2차대전 前에는 勞動운동을 탄압하고 工場委員會라는 경영측주도의 勞務管理方法을 통하여 노동자를 회유하였고, 2차대전 이후에는 政府와 經營層의 협동으로 횡단적 노동운동을 분쇄하고 종단적인 企業別 勞動組合制度를 정착시킴으로써 노조활동을 企業內에 국한시키는데 성공하였다.

經濟開發의 必要성과 文化的 背景을 감안하여 형성된 企業別 勞動組合制度는 産業平和와 生産性 向上이라는 점에서 그 장점을 발휘해왔다. 즉 日本의 經營에 힘입은 勞使關係는 상호신뢰와 민감성·친밀감을 그 근저에 갖고 있다. 이러한 日本式 經營의 장점으로서는 조직원들 사이의 Team Work이 잘되고, 강한 忠誠心을 얻을수 있고 노사협조가 잘되므로 生産性 向上에 도움이 되고 있다. 또한 日本의 勞使關係는 武山의 경영가족주의에서 나타나듯이 歐美보다 平和的이다. 勞働者는 經營者의 입장을 충분히 고려하여 經營計劃에 협조적이다. 따라서 勞動組合은 企業意識이 강하고 기업의 利益이 허용되는 범위내에서만 自己주장을 한다.

Abegglen이 지적한 바와같이 노동자의 企業에의 忠誠心, 기술변화에 대한 勞動力의 신축성, 勞動組合의 경영에의 協力등이 日本 經濟의 높은 성장과 기술진보를 가져다 주었다. 바로 이것이 日本 勞使關係에 찬론의 원천이기도 하다.

반면에 日本의 勞使關係는 勞動組合의 經營에의 지나친 協助的 자세와 經營의 勞動支配的 構造로 인해 團體交渉이 크게 약화된 단점을 내포하고 있다. 이러한 단점들은 日本의 經營方式자체에 內在하는 것으로서, 사람들의 自主性·自律性이 결여되고 知的 용기가 없어지고 창조력이 싹트지 못한다. 또한 特權意識과 계층의식이 많고 만네리즘에 빠지기도 쉽고 과잉인력등 낭비가 많아지고 사람들사이에 과잉동조의 경향이 있게 된다. 그결과 勞働者는 긴 노동시간과 강도높은 노동을 강요당하고 있는 반면에

成果配分은 이에 미치지 못함으로써 西歐에 비해 상대적으로 낮은 勞動配分에 머물러 있다.

우리는 앞에서 제시한 건전한 勞使關係란 基準에서 日本勞使關係를 판단할 때, 日本의 노사관계는 經濟開發을 강력히 추진하는 開發經濟에 시사를 줄 수 있을 것이다. 이런 측면에서 우리나라의 政府와 사회각층이 日本勞使關係를 제한된 의미에서 成功的이라고 評價를 내리고 있다.

그렇다면, 우리의 입장에서 日本勞使關係의 成功要因을 정리해보면 다음과 같다.

첫째로, 日本은 文化的·歷史的 背景과 西歐의 合理主義를 접목시킨 특유한 형태의 企業內 勞使關係를 생성 發展시킨점을 들 수 있다. 즉 年功賃金과 종신고용제를 근간으로 企業別組合制度를 정착시키고 이를 2차대전 이후 오늘날까지 유지 발전시킴으로써 産業平和와 높은 經濟效率을 달성할 수 있었다.

둘째, 個人的 기본권은 물론 社會的 人權 즉 勞動權을 비롯한 노동3권을 보장함으로써 企業內 노사관계란 틀내에서 노동자측의 권리를 충실히 보장하고 있다. 政府는 勞使對立으로 야기되는 문제를 勞使間 자체해결을 증시하고 介入을 삼가하는 입장을 취했으며 만들어진 틀내에서 勞動組合의 活動을 오히려 고무하고 있다. 그결과 노사관계의 평등 기준에서도 심하게 왜곡되지 않은 상태가 유지되고 있다.

끝으로 經營側의 노동자에 대한 주의깊은 배려가 勞使問題의 평화적 해결에 크게 이바지하고 있고, 協助의 企業風土의 조성을 통해 노동자의 근로의욕을 고무시키고 있다는 점을 들 수 있다.

이상에서 우리는 日本勞使關係의 장·단점을 살펴보았다. 그러나 우리가 여기에서 중요시해야 할 점은 日本의 勞使關係를 성공적으로 이끈 要因들을 객관적으로 評價하고 그의 限界를 인식하는 일이다. 바로 이러한 작업이 先行됨으로써 한국이 지향하고자 하는 發展的 勞使關係의 정립도 可能해지리라 생각된다.

예나하면 우리나라에도 Theory Z의 인 또는 經營家族主義的인 管理慣行이 많으며, 이들은 武山이 말하는 것처럼 日本의 過去史속에만 그 뿌리가 있다기 보다 오히려 東洋諸國 특히 儒敎文化圈국가들의 공통적인 過去史속에 있다고 보기 때문에, Theory Z는 日本的이라기 보다 東洋的·儒敎的 管理로 보는 것이 옳을 것이다.<sup>28)</sup> 따라서 우리가 고려해야 할 점들을 지적해보면 다음과 같다.

(1) Woronoff에 의하면, 日本企業의 모든 종사자들에게 적용되는 終身雇傭制와 年功序列制는 오랫동안 日本의 경제발전과 勞使關係에 장점으로 평가되어 왔다.<sup>29)</sup> 그러나 최근의 經濟성숙단계에서 이 제도 들은 벽에 부딪히고 있다. 종신고용제라고는 하지만 불경기에는 건축이 강요되며 再雇傭의 보장은 매우 적거나 이루어지지 않으므로써, 종신고용의 보장은 이제 무너질 운명에 처해있다. 따라서 이는 日本的 經營을 포기하려 하고 있는 점이다.<sup>30)</sup>

또한 年功에 따라 集團的으로 모든 후보자를 승진시킬때 會社自體의 不合理한 낭비가 따른다. 지금까지는 매시기마다 작용했던 유리한 條件(청일전쟁, 일·로전쟁, 1차대전, 한국전, 월남전, 국방예산 지출부담의 소멸등)과 이런 제도들이 日本의 경제발전에서 이바지 하였으나 상황이 변화한 지금에 와서는 반드시 좋은 결과만을 가져오지 못한다.

(28) 조석준, 전계서, p.284.

(29) Jon Woronoff, 권웅호역, 日本株式會社, 學一出版社, 1981.

(30) 최근착 외지에 의하면, 日本은 국제화, 교육개혁, 고령화, 주거환경, 종신고용제도의 퇴조 등 5개 난제를 안고 있다고 한다. 편집자주, 勞動, 1987. 8월 pp.62-65.

(2) 企業別勞組나 産業別勞組나 하는 문제가 서로 융합할 수 없는 對立的 개념으로 存在했던 것은 아니다. 歐美선진국의 경험을 본다면, 처음에는 職能別조합을 형성하여 나중에는 同種 산업간에 外部 勞動市場을 형성하게 되므로 인해 産業別로 단결을 하게된 것이었다.

日本역시 産業化에 따라 産別體制가 없는 것은 아니지만, 2차대전후 敗戰國으로서의 政治的·經濟的 특수성으로 인해 企業單位에서 전문경영인과 終身雇傭의 性格의 고용관행과 그런 환경속에서 勞動組合이 形成됨으로써 외부세력에 의존하기 보다 사업장내에서 團體交渉 및 執行을 해나가는 관습이 뿌리를 내리게 되어 점진적으로 企業別勞組가 生成되게 되었던 것이다. 이러한 진화과정속에서 日本經濟가 세계에서 각광을 받게 되자 西歐學者들이 마치 日本의 企業別노조만이 日本경제를 부흥케한 것인양 찬양하게 되었던 것이다. 이로 인해 그전에는 后進型이라 불리어지던 日本式 勞使關係가 새로운 유형으로 등장하게 되었고, 이를 구분하기 위해서 西歐式을 産別勞組라 이름하게 되고, 日本式을 企業別노조라 부르게 된 것이다.

그러나 실제 日本의 企業單位노조라 해서 産別연맹에 加入치않은 것도 아니고 歐美의 産別이라고 해서 기업단위의 조합이 없는 것이 아니다.

따라서 우리는 여기에서 企業別·産別은 상호배타적인 것이 아니라 보완적인 것으로서 共存하는 것이라는 사실을 인식해야하고 또한 企業別노조가 더 좋다거나 産別노조가 더 좋다거나 하는 論理는 그 이론적 근거가 약한 것이고 오히려 勞組가 얼마나 下意上達을 잘하는 民主的 운영을 하느냐 하는 것이 우리가 고려해야 할 점이라 생각한다.

(3) 우리나라 勞使關係의 나아갈 方向을 장기적으로 전망할 때 經營側의 家父長的 温情主義가 하나의 理想型일수 있는 가하는 것이다. 우리는 다음과같은 점으로 인해 회의적이라 할 수 있다.<sup>31)</sup>

첫째, 企業規模가 巨大化하고 기업조직이 복잡다향화되어 갈때도 과연 温情主義는 유효하게 성립할수 있는가? 결국 어떤 형태로든 家父長的 温情主義를 制度化·시스템化하여야 할 터인데 과연 가능한가 하는 문제이다.

둘째, 근로자일반의 教育水準이 향상되고 특히 그 교육내용이 서구선진국의 開放主義·民主主義的 價値를 내용으로 하고 있고 국내외적으로 情報交流가 보다 빈번해지는 현실하에서 일반근로자가 前近代的 性格이 강한 家父長的 温情主義에 얼마나 오래 만족할 것인가가 문제이다.

세째, 국내외적으로 경쟁이 격화되는 상황에서 家父長的 온정주의가 과연 民主的 協同主義보다 효율적이고 生産的일수 있는가가 문제이다.

네째, 흔히 거론되고 있는 日本式의 노사관계에서 나타나는 家父長的 温情主義는 다음 두가지 면에서 우리와 다르다. ①일본에서의 家族主義는 우리처럼 血統主義中心이 아니다. 따라서 경영과 소유의 분리가 우리보다 쉽게 이룩될 수 있었고, ②일본은 外見의으로 가족주의적 온정주의가 지배적인듯 보이나 그 내실은 철저한 合理主義·民主的 協同主義의 원칙이 관철되고 있다는 점이다.

위에는 몇가지 이유로 우리나라에서는 家父長的 온정주의가 장기적 안목에서 우리나라 勞使關係의

(31) 한국개발연구원, 80년대 노사관계발전을 위한 간담회보고서, 1983. pp.98-99.

理想型으로 정착되기는 어렵다고 생각되므로, 우리가 지향할 方向은 결국 民主的 協同主義를 大宗으로 하여 勞組가 대등한 위치에 서는 同伴者로서 勞使間 共同體形成에 노력해가면서, 전통적으로 내려오는 温情主義的 價値의 긍정적 측면을 활용·흡수 發展시켜 나가는 方向이리라 생각된다.

## V. 結一韓國의 勞使關係發展을 위한 提言

우리는 앞에서 日本勞使關係에 대해 살펴보았는데 건전한 勞使關係란 그나라 마다 갖고 있는 政治的·社會的·文化的 諸與件을 반영하며 그 나라에 알맞는 특수한 勞使關係體制속에서 파악되어야 한다. 즉 勞·使·政의 3자간에 이뤄지는 產業關係의 직업윤리와 規範에 의해서 한나라의 產業關係는 그나라의 독특한 社會秩序로 형성되는 것이고 다른 나라의 것을 모방한다든가 지나친 公상론에 사로잡힐 수는 없다.<sup>32)</sup> 는 사실을 분명히 인식해야 한다.

우리나라의 勞使關係에도 그나름대로의 특질을 갖고 있다. 즉 종신고용제도, 친권적·家族主義的 經營, 年功序列型 임금제도 그리고 企業別노조를 지적할 수 있다. 그러나 이와같은 우리나라의 勞使關係에 영향을 줄 몇가지 與件을 살펴본다면, 첫째, 교육기회의 확대로 勞動力의 平均教育水準이 向上되어 근로자의 平等思想이 팽배해질 것이며, 個人的 창의력을 발휘할 수 있는 기회와 自己完成을 실현할 수 있는 풍토의 조성이 시급히 요청될 것이다. 둘째, 근로자의 노동生産性向上으로 임금소득이 上昇할 것이고 노동시간은 단축되는 경향이 있을 것이며, 이와 아울러 고용기회의 상대적 증가로 인해 勞使間의 교섭은 대등한 위치에서 이루어지게 될 것이다. 셋째, 노동의 相對的 부족현상과 평등사상의 팽배로 經營者는 參與的 管理능력을 필요로 하게되고 勞使平和維持의 필요성은 더욱 고조될 것이다. 그러므로 한국의 노사관계는 이와같은 새로운 여건하에서 成長과 번영을 약속할 수 있는 產業平和를 유지하기 위해서 우리풍토에 알맞는 生産的 勞使協力體制를 구축해나가야 할 것이다.

우리풍토에 알맞는다는 것은 무조건 復古主義를 의미하는 것이 아니라 産業化된 한국사회를 이끌고 나갈 合理的 노사관계질서를 의미하며 그위에서 근면·자조·협동을 통해서 成長하되, 그과실은 公平하게 分配하는 것이 바로 生産的 勞使協助體制인 것이다. 넷째, 앞으로 勞使間의 自律的 분쟁해결을 위해서 政府가 과잉개입하게되면 當事者간의 自律的 해결의 풍토가 조성되지 못할 것이므로 앞으로 政府의 介入은 분쟁의 규모나 重要性을 감안하여 선별적으로 해야 할 것이며 勞使間에 원만한 合意가 이루어 지도록 유도해나가야 할 것이다. 다섯째, 勞使協議制度는 法的 구속력에 의하기보다는 자발적으로 企業單位別로 운영되어야 할 것이며 단순한 고충처리기구적 성격을 넘어서 종업원으로 하여금 적극적으로 人事에 관련된 組織體의 意思決定에 참여할 수 있도록 하는 協議體로 발전시켜 나가야 할 것이다.

결론적으로 우리의 勞使關係의 특질과 앞으로의 여건을 감안할 경우, 건전한 노사관계의 發展을 이룩하기 위한 선행조건으로서 다음과 같은 점을 들 수 있다.

(32) 김수근, 賃金과 勞使關係, 한국개발연구원, 1986. pp.200-205.

첫째는 政府의 이해이다. 노사관계의 形成기반은 勞動立法과 勞動政策에 달려있다. 立法과 政策의 主體는 다름아닌 政府이다. 따라서 정부의 이해여하가 새로운 勞使關係를 형성하는데 영향을 주는 것은 당연한 일이므로 政府는 선도적 입장에서서 우리 經濟를 이끌어 가되 過잉介入보다는 中立의 입장에서 勞使關係의 대등한 위치가 될 수 있도록 측면지원과 더불어 政府의 신뢰도를 높여가야 할 것이다.

둘째는 經營者の 야량있는 양보이다. 勞使對等은 현대의 상식이지만 法이나 制度에 앞서 실제면에서 支配的인 힘을 가지고 있는 것은 使用者내지 經營자이기 때문에 그들의 양보와 前近代의 經營方式을 버리고 人間中心의 민주적 경영과 革新을 수행함으로써만이 진정한 勞使間의 協力關係를 이룰 수 있겠다.

셋째는 勞動組合의 責任에 대한 자각이 문제이다. 이제 組合도 社會세력으로 서 企業과 國家社會에 대해 責任을 분담할 줄 아는 자각과 실천이 필요하다. 왜냐하면 企業단위의 건전한 노동조합의 육성이 勞使關係안정을 위한 본연의 기능을 발휘할 수 있는 여건조성을 위해 政府·企業·그리고 노동조합이 각자 노력을 기울일때 건전한 勞使關係가 비로서 구현될 수 있을 것이다.