

日本勞動運動의 保守化와 英國勞動運動의 急進化

吉 昇 欽
(서울大學校 社會大 教授)

<目 次>	
I. 序 論	IV. 英國, 日本의 勞動運動과 政治 社會的 要因
II. 英國勞動運動의 急進化	V. 結 語
III. 日本勞動運動의 保守化	

I. 序 論

1. 英國과 日本의 勞動爭議統計의 比較

2次大戰 以後의 英國과 日本에 있어서의 勞動運動은 서로 反對方向으로 가고 있다. 英國의 경우에는 최근에 가까와질수록 急進化의 方向으로 가고 있으며 日本의 경우에는 保守化의 方向으로 가고 있다. (表 1)은 2次大戰以後의 英國과 日本에 있어서의 勞動爭議 統計를 勞動爭議件數, 參加人員 및 勞動損失日數의 세 가지로 分類하여 1947年 以後 1978年까지 每 5年間の 年平均을 보인 것이다.⁽¹⁾

(1) 英國의 勞動爭議統計는 1日 以上の 동맹파업에 關한 統計를 가리키며, 日本 統計는 $\frac{1}{2}$ 日(4時間) 以上の 동맹파업에 關한 統計를 가리킨다. 한편 고용노동자수는 여기에 보인 바와 같이 日本이 훨씬 더 크다. 以上 두가지 事實을 고려에 넣는다면 (表 1)에 나타난 日本統計는 英國것을 기준으로 볼 때에 多分히

	英 國	日 本
1959	21, 285千	21, 546千
1964	22, 836	34, 090
1969	25, 450	38, 245
1974	24, 055	41, 124
1978	22, 400	37, 990

(表 1) 英國과 日本의 勞動爭議統計의 比較: 1947~78年

		1947 ~51 연평균	1952 ~56 연평균	1957 ~61 연평균	1962 ~66 연평균	1967 ~71 연평균	1972 ~76 연평균	1977 ~78 연평균
英 國	A. 쟁의건수	1,593	2,103	2,620	2,266	2,755	2,518	2,587
	B. 참가인원 (1,000人)	432	680	822	1,456	1,521	1,272	1,105
	C. 노동손실일수 (1,000日)	1,850	2,458	4,644	3,031	7,771	11,030	9,775
	D. 건당손실일수 (C/A)	1,161	1,169	1,773	1,338	2,821	4,380	3,779
日 本	E. 쟁의건수	—	—	1,017	1,281	1,866	3,429	1,615
	F. 참가인원 (1,000人)	—	—	1,330	1,313	1,385	2,298	676
	G. 노동손실일수 (1,000日)	—	—	5,757	3,949	3,650	6,137	1,438
	H. 건당손실일수 (G/E)	—	—	5,661	3,083	1,956	1,790	890

資料: 附錄 1.

英國統計를 통해서 읽을 수 있는 것은 최근에 가까와질수록 勞動運動이 急進化되어 가고 있다는 것이다. 勞動損失日數의 경우 1947~51년에는 年平均 1,850,000日이던 것이 점차 증가하여 1967~71년에는 7,771,000日에 이르다가 1972~76년에는 무려 11,030,000日에 육박하다가 1977~78년에는 9,775,000日에 이르고 있다. 거기에 勞動爭議件當 勞動損失日數도 1960年代 前半期까지는 1,000~2,000日 사이를 왔다갔다 하다가 그以後부터는 2,000~4,000日 사이를 왔다갔다 하고 있다. 그러나 勞動爭議에 參加한 人員數의 경우에는 큰 變動이 없다. 1961年 以前까지는 年平均 100萬人 以下이다가 그以後에는 150萬人을 前後하고 있다. 以上 英國의 여러가지의 統計를 통해서 알 수 있는 것은 英國에서는 최근에 가까와질수록 勞動者側의 要求事項이 잘 먹혀 들어가지 않고 勞使間 타협이 잘 이루어지지 않아서 同盟파업이 長期化되어 가고 勞動運動은 戰鬪化되어 가고 있다는 것이다. 다시 말하면 英國의 勞動運動은 2次大戰 以後 얼마간은 온건하였다가 최근에 가까와 오면서 점차 急進化(radicalization)의 方向으로 가고 있다는 것을 의미한다.

그러나 日本의 勞動運動은 英國것에 비교해서 대조적이다. 1970年代初 美

과장된 統計라는 것을 알 수 있다. 上記한 고용노동자수의 統計는 다음과 같은 資料를 利用해서 筆者가 計算해 낸 것임. (British) Ministry of Labour, *Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations* (London: HMSO, 1965), p.51의 英國의 고용노동자수의 統計; (日本) 勞働省, 『勞働統計要覽』 (1980年度版), p.230의 1965—78年間 主要國雇用指數統計 및 p.231의 1978年の 主要國 雇業者數統計; (British) Department of Employment, *British Labour Statistics: Year Book 1972* (London: HMSO, 1974), p.114의 1966~1972年間の 고용자수 통계.

國의 닉슨大統領에 의한 소위 닉슨波動(日本貨의 變動相場制移行, 10퍼센트 輸入課徵金の 暫定的 實施) 및 產油國에 의한 油類價格引上波動 등으로 變態的인 勞動運動을 야기시킨 1972~76年(實은 1971~75年) 統計를 除外하고 보면 日本統計는 日本의 勞動運動이 최근에 가까와질수록 保守化되어 가고 있다는 것을 뚜렷하게 보여주고 있다. 勞動爭議로 인해서 생긴 勞動損失日數는 1957~61年 年平均 5,757,000日에서 1962~66년에는 3,949,000日로 下落하고 1967~71년에는 3,650,000日로 下落하다가 1977~78년에는 年平均 1,438,000日로 대폭적인 下落을 하였다. 한편 勞動爭議件當 勞動損失日數도 마찬가지로의 추세를 보이고 있다. 1957~61年 年平均 5,661日하던 것이 점차적으로 계속해서 하락하다가 1977~78년에는 890日線에 이르고 있다. 이것은 日本에서는 英國과는 대조적으로 勞使間에 協調가 잘 이루어지고 產業勞動者가 保守化되어 가고 있다는 것을 意味한다.

2. 英國, 日本의 勞動生産性和 賃金코스트 上昇率의 比較

勞動爭議에 있어서 勞動者側의 要求事項은 임금증액, 생산시설의 合理化에서 오는 인원삭감, 노동시간의 變更, 노동조건개선 등으로 되어 있다. 이들 여러가지 요구사항 중 노동쟁의를 가장 많이 유발시키는 것은 英國과 日本 모두 임금증액에 관한 것이다. 예를 들면, 勞動爭議件數中 임금증액 문제와 관련해서 야기된 勞動爭議는 英國의 경우 1960~64年間 平均 66.8퍼센트이고, 1974년에는 66퍼센트, 1977년에는 58퍼센트이며, 日本의 경우는 1965年 67.2퍼센트, 1965年 81.0퍼센트, 1970년에는 75.5퍼센트, 1975年 86.6퍼센트, 1978년에는 90.6퍼센트이다.⁽²⁾

그러면 임금증액의 요구사항이 勞動爭議를 유발시키는 가장 중요한 要因이라는 사실을 염두에 두고, 英國과 日本 두 나라의 임금코스트의 上昇率을 勞動生産性의 上昇率과 비교해 보기로 한다. (表 2)에는 1960~79年 사이 英國, 日本 두 나라의 製造業界의 임금코스트의 年平均 上昇率 및 勞動生産性의 年平均 上昇率을 소개하여 놓았다. 보는 바와 같이 최근에 가까와질수록 勞

(2) 英國의 1960~64年 統計는 (British) Ministry of Labour, *op. cit.*, p. 74; 英國의 1974年 및 1977年 統計는 H.A. Clegg, *The Changing System of Industrial Relations in Great Britain* (Oxford: Basil Blackwell, 1979), p. 270; 日本의 1960~78年 統計는 (日本) 勞働省, 『勞働統計要覽』(1980年度版), p. 215를 參照하였음.

(表 2) 製造業界의 勞動生産性 및 賃金코스트의
年平均上昇率：1960~79年(單位：%)

	英 國				日 本			
	임금 증가	코 스트	트 율	노동 생산 성 율	임금 증가	코 스트	트 율	노동 생산 성 율
1960~65		2.7		3.5	4.4		7.1	
1965~70		4.7		3.7	2.1		12.9	
1970~73		7.6		5.6	8.3		9.6	
1973~75		23.9		0.2	24.6		-1.0	
1975~78		9.9		1.8	-0.1		7.4	
1979		14.7		1.9	-1.7		8.2	

資料：(日本) 勞働省, 『昭和55年版 勞働白書』(東京：日本勞働協會, 1980), pp. 158~159.

動爭議가 戰鬪化하고 勞動運動이 急進化되어 가고 있는 英國의 경우에는 1960~65年을 除外하고 그 以後에는 例外없이 賃金코스트의 上昇率이 勞動生産性의 上昇率을 앞서 가고 있다. 임금코스트의 年平均 上昇率 對 勞動生産性의 年平均 上昇率이 1965~70년에는 4.7 對 3.7이고, 1970~73년에는 7.6 對 5.6, 1973~75년에는 23.9 對 0.2, 1975~78년에는 9.9 對 1.8, 1979년에는 14.7 對 1.9이다.

그러나 최근에 가까와질수록 勞使間의 協調가 잘 이루어지고 生産勞動者가 保守化되어가고 있는 日本의 경우에는 英國과 비교해서 대조적이다. (表 2)에서 보는 바와 같이 1973~75年 사이, 다시 말하면 第1次 油類價格引上波動이 전세계의 경제를 심상치 않은 方向으로 몰고 가던 때를 除外하고는 1960~79年 사이 한결같이 임금코스트의 上昇率이 勞動生産性의 上昇率보다 밀돌고 있다. 임금코스트의 年平均 上昇率 對 勞動生産性의 年平均 上昇率은 1960~65年 사이 4.4 對 7.1이고, 1965~70年 사이 2.1 對 12.9이며, 1970~73年 사이에는 8.3 對 9.6, 1975~78年 사이에는 -0.1 對 7.4, 1979년에는 -1.7 對 8.2이다.

英國, 日本의 이와 같은 統計資料를 앞에서 검토한 勞動爭議統計와 結付시켜서 해석한다면, 英國의 경우 최근 勞動運動의 急進化는 勞動生産性의 증가율을 초월한 임금코스트의 증가율을 가져왔으며, 한편 日本의 경우 최근 勞動運動의 保守化는 勞動生産性의 증가율을 밀도는 임금코스트의 증가율을 가져왔다고 할 수 있다.

3. 英國 日本의 經濟力의 比較

최근 英國의 經濟的 國力은 계속 줄어들고 있고 日本의 經濟的 國力은 계속 증가일로에 있다는 것은 널리 알려진 사실이다. (表 3)에는 英國, 日本 두 나라의 經濟力을 비교하기 위해서 約 100餘年前인 1870年 이후부터 1978年까지 英國 日本 두 나라의 個人當 國民總生産高를 英國것을 기준으로 하여 소개해 놓았다. 보는 바와 같이 1870年 이후 1960年까지의 약 90年間 日本의 個人當 國民總生産高는 英國것에 비해서 비교가 안될 정도로 낮은 수준에 놓여 있었다. 日本의 個人當 國民總生産高는 英國의 100에 對하여 1870年에는 25, 1960년에는 35에 불과하였다. 그러나 1960年 以後 英國, 日本 두 나라의 濟經力을 비교해 보면 日本의 經濟力 向上 速度가 英國것에 비해서 훨씬 빠르다는 것을 알 수 있다. 1960년에는 英國의 100에 對하여 35에 불과하던 日本의 個人當 國民總生産高는 1970년에는 91로 바짝 뒤를 쫓다가 1975년에는 111로 英國것에 앞서 가다가 1975年 以後에는 英國과의 차가 점점 벌어져서 1978년 現在에는 英國의 100에 對하여 日本의 個人當 國民總生産高는 155에 이르게 되었다. 한편 (表 4)에는 1978年 現在 先進18個國의 個人當 國民所得을 소개해 놓았다. 한 때에는 個人當 國民所得面에서 볼 때에 全世界에서 가장 強力한 經濟力을 과시했던 英國의 個人當 國民所

(表 3) 英國, 日本의 個人當 國民總生産高의 比較 : 1870~1978

	日 本		英 國	
	개 인 당 국 민 총 생 산 고	지 수	개 인 당 국 민 총 생 산 고	지 수
1870		100		25
1960	473弗	100	1,361弗	35
1965	908	100	1,827	50
1970	1,985	100	2,192	91
1975	4,500	100	4,056	111
1976	5,007	100	3,926	128
1977	6,098	100	4,370	140
1978	8,533	100	5,514	155

資料 : (日本) 經濟企劃廳, 『經濟要覽』(1980年度版), p. 362. 1870年統計는 Angus Maddison, *Economic Growth in Japan and the USSR* (London: George Allen and Unwin Ltd., 1969). p. xvi.

(表 4) 先進 18個國의 個人當 國民所得 : 1978年

順 位	國 名	個人當 國民所得
1.	스위스	12,408弗
2.	덴마크	9,869
3.	西 獨	9,278
4.	스웨덴	9,274
5.	벨기에	9,025
6.	美 國	8,612
7.	네덜란드	8,509
8.	노르웨이	7,949
9.	불란서	7,908
10.	캐나다	7,572
11.	오스트레일리아	7,515
12.	日 本	7,153
13.	오스트리아	6,739
14.	핀란드	6,096
15.	英 國	4,955
16.	뉴질랜드	4,303
17.	이태리	3,076
18.	소 련*	2,600

資料 : *The World Almanac: 1981* (New York: Newspaper Enterprise Association, Inc., 1980), pp. 513~598. 1976

* 소련것은 1976年 統計임.

得은⁽³⁾ 1978년에는 (表 4)에 소개된 先進18個國中 最下位圈인 15위에 속해 있다. 英國보다 낮은 나라는 16位인 뉴질랜드, 17位인 이태리, 18位인 소련 (소련統計는 1976年것)뿐이다. (表 4)에 보인 最上位圈에 속해 있는 스위스에 비하면 1978年の 英國의 個人當國民所得은 2분의 1도 안되는 形便이다.

한편 (表 4)에서 보는 바와 같이 日本의 個人當 國民所得은 1978年 現在 先進 18個國 중 12位이다. 그러나 1978年 以後 日本의 경제력은 계속 다른 先質國을 앞서 갈 것으로 전망된다. (表 5)에는 美國의 週刊誌인 타임 (Time) 誌가 1980年 및 1981年 日本 美國 및 西獨 等 先進4個國의 經濟實績을 측정 내지 전망을 내린 것이다. 보는 바와 같이 日本의 經濟力은 GNP(國民總生産高) 上昇率, 物價上昇率 및 失業率 等 세 가지의 모든 側面에서 1980年,

(3) 1870年 당시 英國의 個人當國民總生産高를 100으로 놓고 볼 때, 벨기에는 69.7, 캐나다는 60.2, 덴마크는 54.5, 불란서는 64.3, 독일은 63.5, 이태리는 57.6, 日本은 25.1, 네덜란드는 94.0, 노르웨이는 54.3, 美國은 68.9, 러시아는 34.3이었다. Angus Maddison, *Economic Growth in Japan and the USSR* (London: George Allen and Unwin Ltd., 1969), p. xvi.

(表 5) 先進 4個國의 諸經濟指標：
1980~1981年(單位：%)

	英 國	日 本	美 國	西 獨
1980年(측정)				
GNP 上昇率	-5.5	4.8	-1.5	-1.0
物價上昇率	15.0	6.9	13.0	5.2
失業率	8.7	2.0	7.4	4.5
1981年(전망)				
GNP 上昇率	-1.0	5.1	1.3	0.0
物價上昇率	9.0	5.8	11.4	3.5
失業率	11.5	2.1	8.0	5.5

資料：美國주간지 *Time* (January 19, 1981), p. 39. 以上 諸指數는 *Time* 誌의 Boards of Economists 가 제공한 것임.

1981年 共히 英國과 美國보다 더 좋은 成績을 내고 있고 또 그럴 것으로 전망되고 있으며, 西獨과 비교해서는 物價上昇面에서만 다소 뒤지고 있으나 GNP 上昇率, 失業率 面에서는 훨씬 더 좋은 成績을 내고 있고 또 그럴 것으로 전망되고 있다. 이러한 日本의 經濟力은 얼마 안가서 個人當 國民所得面에서 (表 4)에서 6位인 美國 및 3位인 西獨의 經濟力을 앞설 것이라는 가능성도 배제할 수 없는 것이다.

그러면 日本의 經濟力은 왜 以上과 같이 餘他 先進諸國들이 부러워할 정도로 꾸준히 向上되고 있으며 英國의 經濟力은 相對的으로 왜 계속 落後되고 있는가라는 문제가 제기된다. 이를 說明해주는 要因은 여러 가지가 있겠으나, (4) 가장 重要한 要因은 이들 두 나라의 勞動生産性和 賃金코스트의 上昇率에서 찾아 볼 수 있을 것이다. 이미 본 바와 같이 日本의 경우에는 과거 1960년 以後 1973~75年을 除外하고는 1979年까지 한결같이 勞動生産性的 증가율이 賃金코스트의 증가율을 앞서 왔었다. 따라서 日本에서는 自然히 余裕資金이 생기게 되고 이 余裕資金은 産業投資 및 研究開發資金으로 利用되어 産業의 諸施設 및 設備의 近代化·機械化를 촉진하게 된다. 日本의 經濟力이 점차 강력해지고 있는 것은 바로 이러한 理由 때문이라고 할 수 있다.

(4) 美國의 著名한 未來學者인 칸(Herman Kahn)氏에 의하면 英國을 포함한 유럽의 여러나라의 經濟가 최근 침체상태에 빠져 있는 것은 첫째 지나치게 팽창된 政府豫算, 둘째 勞動生産性を 초월한 임금코스트의 上昇, 셋째 產油國들의 油類價格引上等 세 가지 때문이라고 한다. Herman Kahn, *World Economic Development: 1979 and Beyond* (London: Croom Helm, 1979), pp. 281~288.

이에 反해서 英國의 相對的 經濟力이 최근 점차 弱화되어 가고 있는 것은 이미 앞에 본 바와 같이 英國에서는 勞動生産性的 增加率을 훨씬 넘는 賃金 코스트의 증가를 許諾하고 있기 때문이라고 하겠다.

이와같이 보면 英國의 勞動運動의 急進化는 英國의 經濟的 國力을 쇠잔시키고 있으며, 한편 日本의 勞動運動의 保守化는 日本의 經濟的 國力을 向上시키는 데에 至大한 역할을 하고 있다고 말할 수 있다.

4. 本研究의 目的과 內容

本稿의 目的은 간단명료하다. 本稿는 최근 英國의 勞動運動의 急進化 및 日本의 勞動運動의 保守化를 紹介하고 아울러서 英國의 勞動運動의 急進化 및 日本의 勞動運動의 保守化의 要因을 탐색하는 데에 그 目的을 두고 있다.

그런데 本稿에서는 勞動運動의 急進性 또는 保守性的 要因을 탐색하는 데 있어서 순수히 勞動政策 또는 經濟政策的 次元만을 다루지 않고 社會·政治的 次元도 다루기로 하겠다.

文獻에 의하면 勞動運動을 勞動組織, 勞動政策 또는 經濟政策 次元에서 다룬 研究는 방대하지만 그것을 政治·社會的 次元에서 다룬 研究는 美國의 던럴(J.T.Dunlop)에 의해서 그 重要性이 오래전부터 제창되어 왔으나 실제로는 別로 試圖되지 않았다고 한다.⁽⁵⁾ 따라서 최근 英國勞動運動의 急進化 및 日本勞動運動의 保守化의 要因을, 순수한 勞動·經濟的 次元은 勿論 社會·政治的 次元에서도 탐색한다는 것은 지극히 重要的 일이라고 하겠다.

本稿에서는 以上과 같은 目的을 가지고 第2章에서는 최근 英國의 勞動運動의 急進化를 勞動組織 및 勞動·經濟政策的 次元에서 다루겠으며, 第3章에서는 日本의 勞動運動의 保守化를 다루겠으며, 第4章에서는 英國, 日本 두 나라의 勞動運動이 하나는 急進化 하나는 保守化의 方向으로 가게끔 하는 要因을 政治·社會的인 側面에서 탐색하고 마지막 第5章에서는 本稿에 對한 結論을 내리기로 하겠다.

(5) J.T. Dunlop, *Industrial Relations Systems* (New York: Holt, Rinehart, 1958); J.T. Dunlop, "Political Systems and Industrial Relations," in B. Barrett *et al.* (eds.), *Industrial Relations and the Wider Society* (London: Collier Mac-Millan, 1975), pp. 363~373; R. Hyman, "Explanations of Strike-Proness," in B. Barrett *et al.* (eds.), *op. cit.*, pp. 334~347.

II. 英國勞動運動의 急進化

1. 英國勞動運動의 無秩序

한 나라의 勞動組織은 보통 上下 세 단계의 組織으로 나뉘어지고 있다. 最下部에는 事業所別 勞動組合(company union) 또는 工場單位勞動組合(Plant-level union), 中間에는 產業別勞動組合(industrial union), 最上部에는 全國勞動團體인 中央團體(national center) 또는 最高團體(peak organization)로 구성되어 있다. 한편 經營者團體도 이상 勞組의 세 단계의 組織體와 같이 上下 세 단계로 區分되어 勞使間의 團體交涉의 「場」을 제공하고 있는 것이다.

그런데 勞使關係가 비교적 발달하고 그 協議體制를 제대로 갖추고 있는 것으로 널리 알려진 北유럽의 노르웨이, 스웨덴의 경우에는 以上 上下 세 단계의 勞使交涉機構는 두 가지의 要件을 갖추고 있는 것으로 설명되고 있다.⁽⁶⁾ 첫째, 이들 두 나라의 全國的인 中央團體는 勞組側 經營者團體가 자기 單一組織體에서 의해서 支配되고 있고 이들 勞使의 두개의 中央團體는 자기 자기 나라의 勞組員 또는 經營人을 거의 다 자기 산하단체의 구성원으로 망라하고 있다는 것이다. 둘째, 노르웨이, 스웨덴 두 나라의 勞動組合 및 經營者團體의 全國指導部는 각자 자기의 산하단체 또는 一般構成員(勞組의 경우에는 rank and file)을 民主的으로 잘 統制하고 있다는 것이다. 다시 말하면 勞使間 團體交涉時 政策決定權은 勞組側과 企業家側 모두 全國指導部에 集中되어 있다는 것이다. 이것은 勿論 民主性을 前提로 하고 있다. 全國的인 指導部는 자기 자기의 산하단체 및 그 구성원의 이익을 言必稱 代表하고 있고,

(6) Charles A. Myers, *Industrial Relations in Sweden* (Cambridge, Mass.: The MIT Press, 1951); Harry Eckstein, *Division and Cohesion in Democracy: A Study of Norway* (Princeton: Princeton University Press, 1966); Stein Rokkan, "Norway: Numerical Democracy and Corporate Pluralism," in Robert A. Dahl(ed.), *Political Oppositions in Western Democracies* (New Haven: Yale University Press, 1966), pp. 70~115; Nils Stjernquist, "Sweden: Stability or Deadlock," in Dahl(ed.), *op. cit.*, pp. 116~146; and Gunnar Heckscher, "Interest Groups in Sweden," in Harry W. Ehrmann (ed.), *Interest Groups of Four Countries* (Pittsburgh: University of Pittsburgh Press, 1958), pp. 154~172.

(表 6) 中央勞使機構와 구성원 포섭률

	勞 組 側		企 業 家 例	
	中央組織	포 섭 륜	中央組織	포 섭 륜
노 르 웨 이	LO	90%	NAF	LO와 비슷
스 웨 덴	LO	98%	SAF	LO와 비슷
英 國	TUC	87%	CBI	75%
美 國	AFL-CIO	25%	NUM	6%

資料 : Eckstein, *op. cit.*, pp. 105 and 150; Myers, *op. cit.*, p. 1; The Royal Commission, *Report on Trade Unions and Employers' Associations (Cmnd 3623)* (London: HMSO, 1969), pp. 7~8; and Samuel H. Beer, "Group Representation in Britain and the U.S.," *The Annals* (1958), Vol. 319, p. 133.

또 그렇기 때문에 中央團體의 統制力에 對한 合法性이 一般構成員에 의해서 인정받고 있다는 뜻이 된다.

以上 노르웨이, 스웨덴과 같이 勞使關係가 비교적 발달한 나라의 두 가지의 勞使關係 구비요건을 가지고 英國의 勞使關係 및 그 交渉機構를 살펴 보면 英國의 勞組中央團體(TUC—Trade Union Congress) 및 經營者中央團體(CBI—Confederation of British Industries)는 노르웨이, 스웨덴과 같이 上記한 첫번째 要件을 갖추고 있다고 할 수 있다.⁽⁷⁾ 이 事實은 (表 6)에 소개하여 놓았다. 그러나 上記한 두번째 要件일 경우에는 이야기가 달라진다. 노르웨이, 스웨덴의 경우에는 勞組團體, 經營者團體 모두가 각자 自己의 組織體를 잘 통솔하고 統制하고 있는데 英國의 경우에는 命令系統이 無秩序하기 짝이 없다는 것이다. 다음 몇 개의 引用文을 보기로 하자.

노르웨이의 경우 : (1) 「勞組中央機構(LO)는 산하 노조가 준수해야 할 一般政策의 決定에 있어서 법적으로나 실제적으로나 決定的인 役割을 하고 있다.」 「임금요구가 순수히 地域的인 重要性을 넘을 경우 그것은 勞組 中央機構(LO)의 事務局의 事前承認을 필요로 한다.」⁽⁸⁾ (2) 「노르웨이의 經

(7) 英國의 TUC (Trade Union Congress)는 1867年 英國勞組의 連合體로 結成된 것으로 그 이후 英國勞組의 中央體團로 존속하고 있으며, 한편 CBI (Confederation of British Industries)는 1965年 당시의 British Employers' Confederation (民間業體 對象), Federation of British Industries (國有業體 對象) 및 National Association of British Manufacturers (勞使關係는 다루지 않음)의 3者が 統合해서 結成된 것임.

(8) Eckstein, *op. cit.*, pp. 106~107.

營者中央團體(NAF)는 자기의 산하 經營者團體에 對하여 名目的인 雨傘에 불과한 것이 아니고, 그들의 主要 團體交涉에는 직접 介入하고 있다.」⁽⁹⁾

스웨덴의 경우 : (1) 「特定産業에 고용되어 있는 勞動者數의 3퍼센트 이상에게 영향이 미칠 勞動爭議는 勞組中央機構(LO)의 中央委員會의 承認을 要한다.」⁽¹⁰⁾ (2) 「스웨덴의 經營者 中央團體(SAF)의 實權은 그 理事會가 쥐고 있다. 따라서 그 산하단체는 同理事會의 承認없이 어떤 勞動契約에라도 서명할 수 없다.」⁽¹¹⁾

英國의 경우 : (1) 「스웨덴의 勞組中央機構는 자기의 산하단체에 대하여 權威를 가지고 있다. TUC도 자기의 산하단체에 對한 權威를 증가시킬 필요가 있다.」⁽¹²⁾ (2) 「勞組中央機構(TUC)가 그런 바와 같이 經營者中央團體(CBI)도 一種의 調整機構에 불과하며, 산하단체인 産業別經營者團體의 團體交涉에 직접적인 統制權을 가지고 있지 않다. 한편 産業別經營者 團體는 자기대로 자기의 산하단체의 個別的인 團體交涉에 별 영향력을 행사하지 못하고 있다.」⁽¹³⁾

以上 諸引用文은 노르웨이나 스웨덴에서는 勞使兩側의 지도부가 자기 자기의 산하단체 및 一般構成員을 제대로 잘 統制하고 있고, 英國에서는 그렇지 않다는 것을 보이고 있다. 그러면 英國의 中央勞使組織體는 왜 이와 같이 統制力이 缺乏되어 있으며, 英國의 勞使間 交涉은 어떤 形式으로 수행되고 있는가 라는 문제가 제기된다.

(1) 英國의 中央勞使團體와 國益 : 教科書式的 說明에 의하면 勞使關係는 보통 산업노동자의 이익을 대변하는 勞組代表와 經營者團體의 이익을 대변하는 經營者代表 사이에 對立이 있는 것으로 설명되고 있다. 이러한 說明方式은 機能代表(functional representation)理論에 의해서 널리 利用되고 있으며, 選舉, 政黨 등의 政治過程을 통한 地域代表(territorial representation)理論과 함께 오늘날의 民主的 代表理論에서 쌍벽을 이루고 있다. 그리고 以上

(9) *Ibid.*, p. 150.

(10) Ehrmann, *op. cit.*, p. 19.

(11) *Ibid.*, pp. 18~19.

(12) (British) Ministry of Labour, *Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations* (London: HMSO, 1965), p. 3.

(13) *Ibid.*, p. 13.

과 같은 機能代表理論은 비어(Samuel H. Beer), 파이너(Samuel E. Finer) 등 著名한 英國政治 專門家에 의해서도 널리 信奉되고 있다.⁽¹⁴⁾

그러나 以上과 같은 機能代表理論은 英國의 勞使關係를 說明하는 데에는 적합하지가 않다. 英國에서는 勞組의 代表機構인 TUC와 經營者團體의 代表機構인 CBI의 主要機能은 자기 자기의 산하단체 또는 一般所屬員의 部分利益(sectional interests)을 추구하기 보다는 國家利益(national interests) 추구에 더 치중하고 있다는 것이다. 一例를 들면 1965年 英國의 勞動省이 作成한 한 報告文에 의하면 TUC 및 CBI의 主要 機能은 다음과 같다고 한다.

「經營者 團體 및 勞組의 中央調整機構는 각각 CBI 와 TUC이다. 이들 機構는 雇傭 및 失業, 所得政策 등 國家的 次元의 政策討議에 함께 參與한다. 그들은 또한 多數의 政府의 主要諮問委員會를 代表한다. 그러나 그들은 團體交涉에는 직접 介入하지 않는다.」⁽¹⁵⁾

TUC는 1867년에 조직되었고 TUC의 中央委員會는 1921년에 設置되었다. 이 當時의 中央委員會의 任務는 「모든 勞動運動을 감시하고, 勞動運動을 조정하고, 산하단체의 勞動爭議 및 意見對立을 조절하고 임금 및 노동시간 같은 문제에 團體行動을 추진하는 것이었다.」⁽¹⁶⁾ 以上은 과거 TUC가 勞使間의 團體交涉에 直接 介入했었다는 뜻이다. 그러면 과거에는 勞使間의 團體交涉에 直接 介入했던 TUC가 最近에는 왜 介入하지 않는가라는 문제가 제기된다.

英國의 勞使代表는 1939年 처음으로 英國政府의 각종 정책위원회에 초청되기 시작하였다고 한다. 政府의 政策수립에 勞使兩側의 의견을 反映시키고 同時에 이들에게서 政府政策에 對한 合法性을 받아 내려는 것이 그 目的이었다. 한 調查報告文에 의하면, 이와 같이 勞使兩側代表가 參與하고 있는 英

(14) Samuel H. Beer, *British Politics in the Collectivist Age* (New York: Alfred A. Knopf, 1965); Samuel E. Finer, *Anonymous Empire* (London: Pall Mall Press, 1966); Robert T. McKenzie, "Parties, Pressure Groups and the British Political Process," *Political Quarterly* (1958), vol. 29.

(15) (British) Ministry of Labour, *op. cit.*, p. 11.

(16) *The TUC 100th Annual Report: 1968* (London: The Co-operative Printing Society Ltd., 1969), pp. 342~343.

國政府의 政策委員會의 數는 그 以後 점차 증가하여 1958년에는 65個나 된다고 한다.⁽¹⁷⁾ 이들 중 중요한 위원회로 간주되고 있는 것을 선정하여 이들 각 위원회에서 집중적으로 다루어지고 있는 정책을 살펴 보면 그것은 거의가 勞使間의 部分利益에 關係된 것이라고 하기 보다는 國家利益에 더 關係되어 있다는 것을 알 수 있다.⁽¹⁸⁾

●國家産業生産諮問委員會(National Production Advisory Council on Industry) : 이것은 1941年 당시 經營者中央團體의 하나인 BEC(British Employers' Confederation) 및 勞組中央團體인 TUC의 요청으로 設立된 것으로 英國의 貿易院(Board of Trade)에 所屬된 行政委員會이다. 機能은 주로 生産에 關係한 사항에 對한 자문에 응하며, 生産條件, 産業構造, 其他 經濟全般과 關係해서 所屬部處의 長에게 정책권고를 하는 것이다.

●經濟企劃院(Economic Planning Board) : 이것은 1947年 英國政府의 長期經濟計劃을 爲해서 設치된 것으로 大藏省에 所屬되어 있다. 다루는 일은 經濟資源의 有效한 利用, 自由貿易, 物價, 輸出 等 經濟一般에 關係해서 大藏相에게 권고를 하는 일이다.

●國家共同諮問委員會(National Joint Advisory Council) : 勞働省(최근 雇傭生産省으로 改編)에 所屬되어 勞働管理, 機械化, 人力管理 等 勞働政策全般에 關係하여 長官에게 政策권고를 한다.

●國家經濟發展委員會(National Economic Development Council) : 1965年 獨立된 機構로 設置되어 지속적인 經濟成長을 爲해서 갖추어야 할 條件 따위를 研究하고 기타 經濟 문제를 다룬다.

以上 勞使兩側 代表가 關與하고 있는 主要 政策委員會 및 여기서 다루어지고 있는 政策項目을 보면, 英國의 中央勞使機構는 그들 각자의 部分利益 보다는 國家利益에 關係된 일들에 더 置重하고 있다는 것을 알 수 있다. 그리고 그들의 部分利益이 集中的으로 討議되고 있는 團體交渉에는 直接 介入하지 않고 있다. 이러한 사실을 보고 英國의 勞使關係 專門家인 그로브(J.W.Grove)氏는 英國의 中央勞使機構를 다음과 같이 說明하고 있다.

(17) V.A. Allen, *Trade Unions and the Government* (London: Butler and Tanner Ltd., 1960), pp. 33~36.

(18) 4個의 委員會中 처음 3個는 PEP, *Advisory Committees in British Government* (London: George Allen and Unwin Ltd., 1960), pp. 133ff; 마지막 것은 British Information Services, *Trade Unions in Britain* (London: Swindon Press Ltd., 1966), pp. 7~9.

「部分集團(sectional groups)이 政府에 의해서 사로 잡혀 있는 것은 英國의 특이한 현상이며, 그 정도에 있어서 어느 나라의 추종을 不許한다. 部分集團이 政府의 行政組織體에 지나치게 밀착한 나머지 그들의 날개가 동떨어져 나갈 위험성이 있다.」⁽¹⁹⁾

以外에도 「英國政府는 勞使指導者들을 그들의 所屬員에게서 끌어내어 吸收해 버린다」⁽²⁰⁾ 라든가 「英國에는 엘리트合意(elite consensus)가 있다」⁽²¹⁾ 라는 따위의 말은 英國의 勞使代表가 자기들의 一般所屬員의 部分利益보다는 國家利益을 우선하고 있다는 것을 보이는 좋은 예이다.

그러면 英國에서는 部分利益이 누구에 의해서 추구되고 있는가? 그것은 勞使中央機構가 아니고 그 산하단체인 產業別勞使機構 또는 最下位團體인 企業別 또는 工場單位勞使機構이다.

(2) 英國의 團體交渉과 非公認罷業: 英國의 勞使間의 關係를 조사하기 爲하여 1965年 設立된 王立委員會(Donovan Commission)가 作成한 報告文에 의하면 英國의 勞使協議體는 二重構造로 되어 있다고 한다.⁽²²⁾ 하나는 公式的인 것으로 產業別勞使協議體制를 말하고 다른 하나는 非公式的인 것으로 企業別 또는 工場單位의 勞使協議體制를 가리킨다. 다른 나라 같으면 上位機構인 產業別勞使協議機構에 의해서 勞使問題에 關하여 公式的으로 合意가 이루어졌다면 그것은 下位機構에 의해서 준수되었을 것이다. 그런데 놀라운 사실은 英國에서는 上位機構의 合意事項이 下位機構 또는 一般構成員(rank and file)에 의해서 준수되지 않고 있다는 것이다.

이러한 사실은 英國의 勞動爭議統計에 뚜렷하게 나타나고 있다. 英國의 勞動爭議는 公認된 同盟罷業(official strikes)과 非公認된 同盟罷業(unofficial strikes)으로 나누어지고 있는데, 公認罷業이란 產業別勞使指導部の 公式指令에 의해서 行해지는 파업을 말하며 非公認 罷業이란 勞組의 最下位機構인 各 事業所 또는 工場單位의 勞組幹事(shop stewards)의 지시로 행

(19) J.W. Grove, *Government and Industry in Britain* (Glasgow: Blackie and Son Ltd., 1962), p. 128.

(20) J.P. Nettl, "Consensus or Elite Domination: The Case of Business," *Political Studies* (1965), vol. 13, p. 22.

(21) *Ibid.*

(22) The Royal Commission, *Report on Trade Unions and Employers' Associations: Cmnd 3623* (London: HMSO, 1968), pp. 1~9.

(表 7) 英國의 勞動爭議 : 公認 및 非公認 同盟罷業別(1960~72年)

	公 認 罷 業			非 公 認 罷 業			
	쟁의 건수	참가 인원	노동 손실 수	쟁의 건수	참가 인원	노동 손실 수	노동 손실 수
1960	68	24千	497千	2,764	790千	2,527千	
61	60	80	861	2,626	691	2,185	
62	78	3,609	4,109	2,371	811	1,689	
63	49	80	527	2,019	510	1,228	
64	70	161	690	2,454	711	1,587	
65	97	94	607	2,257	774	2,318	
66	60	50	1,172	1,877	480	1,226	
67	108	36	394	2,008	695	2,393	
68	91	1,565	2,199	2,287	690	2,491	
69	98	283	1,613	3,018	1,371	5,233	
70	162	296	3,320	3,744	1,497	7,660	
71	161	376	10,050	2,067	795	3,501	
72	160	635	18,228	2,337	1,087	5,681	

資料 : (British) Department of Employment, *British Labour Statistics: Year Book 1972* (London: HMSO, 1974), p. 306.

해지는 파업을 가리킨다. (表 7)은 1960年과 1972年 사이 英國의 勞動爭議를 公認 및 非公認爭議로 나누어 소개한 것이다.⁽²³⁾ 1960年代 前半期の 統計만을 가지고 보면 1960年代 前半期の 英國의 勞動爭議는 1962年을 除하고 主로 非公認罷業에 의해서 주도되고 있었다는 것을 알 수 있다. 비공인파업은 전체 노동쟁의 건수에서 95퍼센트 내외, 참가인원에서는 1962年을 除하고 80퍼센트 이상, 손실일수에서는 역시 1962年을 除하고 70퍼센트 내외에 이른다. 이를 미루어 보아서 戰後 英國의 勞動爭議는 1960年代 前半期까지 비공인 파업에 의해서 주도되었었다는 것을 알 수 있다. 그러면 英國의 非公認罷業은 主로 무엇 때문에 일어나고 있는가? 그것은 主로 임금문제와 關聯하여서 일어나는 현상이다. (表 8)은 英國의 王立委員會가 조사해서 얻어낸 統計로 1962~67年 사이 두가지의 賃金 上昇率을 産業別로 보인 것이다. 「公式의

(23) 英國政府가 勞動爭議統計를 公認 및 非公認統計로 나누어서 수집하기 시작한 것은 1960年부터이고, 그리고 1960年代 末頃에 가서는 以上과 같은 分類蒐集을 中止하였다. 따라서 여기에 소개된 자료는 英國政府의 Department of Employment 가 刊行한 文書에 수록된 자료이지만, 원래의 資料出處는 *The Gazette* (September, 1972)로 되어 있다. 以上 Department of Employment, *British Labour Statistics: Year Book 1972* (London:HMSO, 1974), p. 306; H.A. Clegg, *The Changing System of Industrial Relations in Great Britain* (Oxford: Basil Blackwell, 1979), pp. 266~67을 참조.

(表 8) 英國의 賃金上昇率: 公式的 및 實際的 賃金別(1962~67年)

產 業 別	公式的 賃金上昇率	實際的 賃金上昇率
건축업	21.7	35.9
금속업	23.1	32.3
음식업, 연초업	23.0	39.5
섬유업	17.9	37.7
화학업	24.8	38.1
피복 및 신발제조업	20.6	33.2
평 균	23.1	36.4

資料: The Royal Commission, *Report on Trade Unions and Employers' Associations: Cmd 3623* (London: HMSO, 1968), p. 16.

賃金上昇率]이란 産業別勞使機構에서 勞使兩側代表가 公式的인 團體交渉을 통해서 合意에 이룬 것이며 「實際的 賃金上昇率」이란 企業 또는 工場單位에서 勞使兩側의 團體交渉 또는 勞組의 非公認罷業을 통해서 노동자들에게 실제로 지급된 임금의 상승율(1962~67年, 5年間)을 가리킨다. 보는 바와 같이 모든 산업에 있어서 例外없이 後者가 前者보다 훨씬 더 크다. 섬유산업의 경우에는 1962~67年 사이 前者는 17.9퍼센트에 불과한데 後者는 37.7퍼센트로 두 배가 넘는다. 한편 (表 9)는 1950~68年 사이 以上 두가지의 統計의 추이를 보인 것이다. 1950~68年 사이 公式的 임금은 139.5퍼센트 上昇한데 대하여 실제로 지불된 임금은 같은 기간에 205.6퍼센트나 上昇한 것이다. 이와 같이 보면 英國의 非公認罷業은 무엇을 의미하며 무엇때문에 일어나고

(表 9) 英國의 公式的 및 實際的 賃金の 추이(1950=100)

	公式的 賃金	實際的 賃金
1950	100.0	100.0
52	117.4	118.8
55	136.8	146.8
58	160.7	171.7
60	169.2	191.0
62	182.8	209.8
64	198.2	237.6
66	216.6	271.7
68	239.5	305.6

資料: Department of Employment and Productivity, *Statistics on Incomes, Prices, Employment, and Production, No. 29* (London: HMSO, 1969), p. 8.

있는지를 알 수 있다. 그것은 바로 英國 最下位の 勞使機構에서 工場長 또는 經營責任者와 勞組代表間에 임금문제와 관련된 團體交涉이 失敗하여서 생긴 파업이다.

2. 英國政府의 勞動對策

以上과 같은 상태가 長期化하면 그것은 이미 第1章의 第2節에서 본 바와 같이 임금코스트가 노동생산성을 앞서서 증가하므로 英國의 國運에 關한 문제로 등장한다.

2次大戰 以後 1964年 勞動黨政府가 들어서기까지의 英國政府는 以上과 같은 非公認罷業에 의한 賃金派流(wage drift)에 對해서 그리 큰 신경을 쓰지 않아도 괜찮았었다고 한다.⁽²⁴⁾ 그 理由는 여러 가지이다. 첫째는 과거 世界에서 가장 강력한 經濟力을 가졌던 「大英帝國」의 傳統이 있었기 때문이다. 둘째는 2次大戰 以後 1948년부터 시작된 美國의 西歐經濟復興計劃(마샬計劃)으로 英國이 集中的으로 美國의 경제원조를 받았으며 以外에도 2次大戰 以後 1950年代 末까지 美國의 강력한 경제력이 陰陽으로 英國의 경제를 살찌게 했었기 때문이다. 그래서 英國은 世界先進工業國家中 가장 優先하여 政府의 財政政策을 通하여 케인즈의 完全雇傭政策을 多年間 實施하고 勞動生産性을 초월한 임금코스트의 上昇은 인플레이政策으로 對處하려 했었다. 그러나 이런 政策은 1960年代에 접어들면서 限界點에 이르게 되었다.

첫째, 완전고용정책, 인플레이정책을 계속하다 보니 英國의 國際收支가 계속 惡化되고 英國貨幣의 信用度가 계속 下落하여 갔다. 둘째 1960年代부터 西獨, 日本 및 第3世界의 國家들이 경제적으로 빠른 속도로 成長하면서 세계무역시장에서 과거 英國이 지녔던 比較優位가 계속 침식되어 들어갔다. 셋째 西獨, 日本 등의 經濟的 發展은 結局 美國의 경제에도 影響을 주어 1950年代 後半期부터는 美國에게도 「달러流出」(dollar drain)의 문제를 안겨주고 이는 結局 英國經濟에도 不利하게 作用을 하였다.

이에 英國政府는 노동생산성을 초월하여 증가하는 「賃金派流」를 阻止하기

(24) H.A. Clegg, *The Changing System of Industrial Relations in Great Britain* (Oxford: Basil Blackwell, 1979), ch. 9; and Colin Crouch, "The Intensification of Industrial Conflict in the United Kingdom," in Colin Crouch and Alessandro Pizzorno (eds.), *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe Since 1968 (Volume 1, National Studies)* (New York: Holmes and Meier Publishers, Inc., 1978), pp. 191~256.

爲해서 1964~70년에는 「所得政策」(Incomes policy)을 채택한다. 그러나 이 정책은 失敗로 끝난다. 그러자 英國政府는 1970~74년에는 이번에는 「賃金漂流」의 主犯人 非公認勞動爭議를 阻止하기 爲해서 「勞使關係法」(Industrial Relations Act)을 채택한다. 그러나 이것도 失敗로 끝나고 만다. 이에 英國政府는 1974年 以後 「社會契約理論」(social contract theory)을 도입하여 勞組側에 經營에 直接 參加하는 資格을 부여하고 代身 勞組를 馴化시키려고 하고 있다. 그러나 이것도 成功할 것 같지가 않다. 以上 諸政策은 오히려 英國의 公認罷業 및 非公認罷業을 증가시키고 英國의 勞動運動을 急進化의 方向으로 몰고 간다. 여기서는 以上 英國政府의 勞動對策을 하나 하나씩 檢討해 가기로 한다.

(1) 所得政策(1964~70年) : 所得政策(incomes policy)이란 賃金物價의 相互壓力上昇(wage-price spiral)을 政府의 強制力으로 阻止하여 그 上昇率을 適正線에서 凍結시키는 政策을 말한다. 이러한 政策은 戰後 1948~50年, 1961~62年에도 채택된 일이 있었다고 한다.⁽²⁵⁾

1964年 10月 總選舉에서 승리한 윌슨(Harold Wilson)의 勞動黨政府는 前保守黨政權이 해결못한 「賃金漂流」(wage drift)를 阻止하기 爲하여 「計劃된 賃金上昇」(planned wage growth)政策을 내걸고 우선 64年末에는 勞組 中央團體인 TUC와 經營者中央團體인 BEC(British Employers' Confederation)에게서 政府의 所得政策을 준수하겠다는 「意思宣言」(Declaration of Intent)에 서명을 시켜 낸다. 그리고 65年 봄 政府는 이들 勞使兩側의 中央機構와 協議하여 所得政策에 對한 合意文書를 만들어 낸다. 즉 政府가 이들과 事前에 賃金上昇率을 特定線에서 묶기로 合意를 보고 대신 政府는 物價上昇도 特定線에 억제시키겠다는 것에 對한 合意이다. 이러한 所得政策은 1966年에 가서 더욱 強化되었다. 全國의 規模의 船舶勞組에 의한 파업이 2個月 以上이나 계속하면서 英國經濟를 마비시키고 國際收支를 더욱 惡化시키자 勞動黨政府는 66年 7月 6個月間 賃金物價上昇 凍結令을 내렸다.

以上과 같은 임금정책은 한동안 成功한 듯이 보였으나 점차 그 體制가 흔들리기 시작하여 1969年에 가서는 完全히 瓦解되고, 오히려 勞動爭議를 증가시키는 結果를 가져왔다는 것이다. 文獻에 의하면 所得政策이 失敗한 理

(25) Clegg, *op. cit.*, p. 346.

由로 두 가지를 제시하고 있다. 첫째는 政府가 임금물가의 年上昇率決定時 斷乎하지 못했다는 것이다. 즉 上限線을 決定하면서 生産性이 높다던가 하는 경우에는 「例外」(exceptions)를 許用하다보니 上限線의 幅이 점차 넓어졌다는 것이다. 政府는 임금상승율의 上限線을 67년까지는 2~2.5퍼센트, 3~3.5퍼센트線에서 右往左往하다가 1968~69년에는 이를 3.5퍼센트로 잡았다가 失敗하고 1969년에는 2.5~4.5퍼센트로 그 上限線의 폭을 넓혔다는 것이다. 이렇게 되다 보니 政府의 權威는 떨어지게 되고 政府가 定한 上限線은 지켜질 수가 없게 된 것이다. 둘째는 均衡의 原則論 때문이다. 特定産業에는 生産性이 높다는 理由로 他産業보다 더 큰 임금상승을 許用하다 보니 他産業勞動者들은 均衡된 임금상승을 要求하고 非公認罷業을 통해서 그 要求를 관철했다는 것이다.⁽²⁶⁾

所得政策으로는 解決이 안되자 勞動黨政府는 1969年 末端勞組員들에 의한 非公認爭議를 公式的인 體制로 吸收해 버리기 爲한 일환적으로 「勞使關係法」(Industrial Relations Act)의 樹立을 試圖하다가 TUC의 강경한 反撥을 받고 그 實行을 못하고 1970年 2月에는 總選에서 패하고 政權을 保守黨政權에게 引繼한다.

(2) 勞使關係法(1970~74年) : 이것은 英國의 勞動爭議가 주로 末端勞組의 非公認爭議에 의해서 주도되고 있고, 또 이것이 바로 英國의 「賃金漂流」의 主犯이라는 것을 發見한 英國政府가 非公認爭議를 公式化하려는 目的을 가지고 英國의 勞組 및 經營者團體의 組織・運營을 再編하려던 것이다. 이것은 원래 勞動黨政府가 1965年 設置한 「勞動組合 및 經營者團體에 관한 王立委員會」(Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations) 또는 소위 「도노반委員會」(Donovan Commission)가 1969年 發表한 報告文에서 그 起源을 찾아볼 수 있다. 이미 言及한 바와 같이 同報告文에 의하면 英國에는 勞使間 團體交涉이 2重으로 進行되고 있으니 末端機構에 의한 團體交涉體制는 上位의 公式的인 團體交涉體制로 吸收시키라는 것이다. 非公認罷業 및 노동생산성을 앞서서 上昇하는 임금상승을 막아 보려는 것이 그 主目的이라고 할 수 있다. 그리고 以上과 같은 조치는 政府의 強制

(26) *Ibid.*, pp. 345~347 and 358~361; John Corina, "A Workable Incomes Policy for Britain," in B. Barrett *et al.* (eds.), *Industrial Relations and the Wider Society* (London: Cassell and Collier MacMillan, 1975), pp. 419~422.

力を 통해서 할 수도 있으나 政府의 介入없이 勞使間 各자 自律的으로 하게 할 것을 上記 報告文은 권고하고 있다.

그러나 勞動黨政府는 所得政策이 1969年쯤 와서는 完全히 失敗로 끝나자 上記 권고와는 달리 政府의 強制力으로 勞使團體交涉體制를 改革하러 했던 것이다. 이것이 1969年의 勞使關係法案이다. 이것은 勞使關係의 自律性(voluntarism)이라는 오랜 傳統을 가진 英國勞組人들에게는 反撥의 對象이 되었고, 이에 그 作業은 1970年 2月 總選에서 승리한 保守黨政權에 의해서 強制力으로 實施될 수 밖에 없었다. 1971年 8月 立法化한 「勞使關係法」(Industrial Relations Act)의 骨字는 다음 세 가지가 重要하다고 한다.

첫째는 勞組의 登錄制度를 強化하려는 것이다. 勞組로서 登錄하지 않은 者는 法的인 特權을 누릴 수 없다는 뜻이다. 즉 非登錄勞組에 對해서는 1906年의 勞動爭議法에 의한 「爭議에 關한 民事免責의 特權」을 박탈하려는 것이다. 둘째, 同法은 勞動協約에 對한 法的 拘束力을 부여하고 있다. 여기서 注目을 끄는 것은 이 法的 拘束力이란 勞動條件에 關한 것만이 아니고 手續協定에도 關連된 것이다. 이에 의해서 非公認罷業을 處罰의 對象으로 삼으려는 것이다. 셋째, 同法은 「緊急手續」에 關한 規定을 설치하여, 國民經濟 및 公共의 利益에 反하는 同盟罷業이라고 政府가 認定할 때에는 勞組에 對하여 組合員全員에게 投票를 시키게끔 명령을 내릴 수 있으며, 또는 爭議行爲를 一定期間 凍結시킬 수도 있게끔 하였다.⁽²⁷⁾

以上 세 가지 內容을 보면, 英國의 1971年度의 勞使關係法은 末端勞組員(rank and file)에 의한 非公認罷業을 勞組의 內部的 統制力을 利用해서 抑制하려는 目的을 지니고 있다는 것을 알 수 있다. 다시 말하면, 英國의 國際收支上의 문제의 根源이 되고 있는 勞使關係를 公權力으로 規制해서 末端勞組員을 國家利益의 틀속으로 끌어들이려는 것이 바로 위의 勞使關係法의 根本 目的이라고 할 수 있다.

그러나 그 以後 이 法은 제대로 執行도 해보지 못하고 短命으로 끝나고 만다. 1964~69年의 勞動黨政權下의 所得政策은 末端勞組員의 反撥은 받았지만 中央勞組團體인 TUC의 찬성은 받았었다.⁽²⁸⁾ 그러나 1971年度의 保守黨政權下의 勞使關係法은 末端勞組員의 反撥은 勿論 TUC 및 產業別勞組團體

(27) Clegg, *op. cit.*, pp. 319~328; C. Crouch, *op. cit.*, pp. 244~247.

(28) Clegg, *op. cit.*, pp. 434~443; and C. Crouch, *op. cit.*, pp. 214~217.

의 反撥까지 받았던 것이다. 同法이 勞組의 反撥을 받게된 理由는, 登錄制는 政府가 勞組의 內部運營에 介入하는 것이고, 「진급수속」규정은 政府가 勞動 爭議權 그 自體를 制限하는 것이므로 勞組側이 이들 규정을 수락할 수 없기 때문이라는 것이다. 이에 英國의 勞動爭議는 1970年代에 들어와서 非公認罷業에 公認罷業마저 加勢하여 急進化의 方向으로 갔다는 것이다. 따라서 同法은 곧 短命으로 流産되고 保守黨政府는 1972年頃부터 다시 所得政策으로 勞動對策을 삼기로 하였다. 그러다가 1973~74년에는 世界的인 油類價格波動이 몰아닥쳐 結局 保守黨政權은 1974年 2月 實施된 總選舉에서 瓦解되고 다시 勞動黨政權이 들어서게 되었다.

(3) 社會契約理論(1974年 以後) : 이것은 一種의 「産業民主制」(industrial democracy)이다. 이것은 勞使關係法이 實質적으로 流産되기 시작한 1972年 頃부터 당시의 野黨인 勞動黨과 TUC 간에 이루어진 政策協定으로 1974年 2月 勞動黨이 再執權하면서 實踐하려던 것이다. 그 具體的 內容은 1974年 6月 TUC가 發表한 「團體交渉과 社會契約」(Collective Bargaining and Social Contract)이라는 文書에 나타나 있다고 한다. 內容은 勞組側이 賃金上昇을 適正線에서 묶고, 代身 企業體의 政策決定過程에 勞動者의 參加를 政府가 보장해 준다는 것이라고 한다. 한편 勞動黨政府는 産業民主制의 나아갈 方向을 審議하기 爲해서 75年 8月 자문기관을 설치하였는데, 77年 1月에는 同기관에 의해서 「불럭報告書」(Bullock Report)가 제출되었고, 이를 바탕으로 하여 勞動黨政府는 78年 5月 「産業民主主義」(Industrial Democracy)라는 題下에 白書を 發表하였다고 한다. 內容은 企業의 重役會議 또는 理事會를 勞組代表 $\frac{1}{3}$, 株主代表 $\frac{1}{3}$ 및 勞使雙方의 同意를 받은 者 $\frac{1}{3}$ 로 構成하고, 代身 末端勞使協議體制를 再整備한다는 것이다. 그러나 이러한 政策構想은 이번에는 經營者側의 反對에 直面하고 있다고 한다.

以上 英國政府의 勞動政策이 모두 失敗한 것은 그 政策이 主로 政府와 勞使兩側의 中央團體와의 合意에 바탕을 두고 있기 때문에 생긴 현상이라고 할 수 있다. 그것이 成功하려면 일단 末端勞組員의 理解를 前提로 해야 한다. 그러면 英國의 末端勞組員은 왜 그러도 저항적인가? 이것은 단순히 勞使關係, 勞動政策的 次元을 떠나서 英國의 政治·社會的 側面에서의 說明을 要한다. 이 說明은 第4章에서 日本에 對한 說明과 비교하면서 하기로 한다.

Ⅲ. 日本勞動運動의 保守化

1. 日本勞動運動의 保守化와 中央勞組團體

(1) 總評의 急進化: 戰後 日本에서 勞組運動이 本格的으로 전개되기 시작한 것은 2次大戰後 美國의 對日占領政策이 착수되면서부터 이다. 一例를 들면 1945年 12月 日本의 勞組는 모두 509組合에 勞組員은 38萬名에 불과했었으나⁽²⁹⁾ 1946年 6月에는 勞組의 數는 일약 12,000으로 늘어났고 勞組員의 數는 368萬名으로 대폭 확대하였다. 日本의 勞動運動이 이와 같이 갑자기 擴大된 것은 물론 美占領 當局의 勞動運動의 장려책 때문이라고 하겠다.⁽³⁰⁾ 그러나 이와 같이 새로이 조직·팽창된 勞動運動은 勞組間에 政治路線 및 政策路線上의 차이가 심각하였기 때문에 單一의 中央勞組團體에 의해서 統一되는 데에는 失敗하였다. 全國적인 勞組團體中 急進主義의 性向을 지녔던 「産別會議」는 日本共產黨의 배후 조정을 받고 日本의 勞動運動을 日本共產黨의 支配下에 끌고 들어가서 계급투쟁을 전개하려 했었고, 온건주의의 性向을 띤 「總同盟」은 日本의 勞動運動을 日本社會黨의 支配下에 두려고 하였고, 한편 이들 두 勞組團體 어느 것에도 소속되지 않은 좀더 온건파는 특정 정당과는 無關하게 순수히 中立的 立場을 견지하려 하였다. 「産別會議」와 「總同盟」은 1947年 3月 全勞連(全國勞動組合連絡協議會)을 結成하여 日本의 勞動運動이 單一中央組織에 의해서 統合되는 듯이 보였으나, 「總同盟」은 48年 6月 「産別會議」가 鬪爭至上主義 및 日本共產黨의 階級鬪爭主義에 支配되어 있다고 공격하면서 全勞連에서 脫退를 해 버린다. 그러다가 1947年頃부터 現實化된 冷戰體制가 日本의 勞動運動에 영향을 미치기 시작한다. 日本의 進歩主義派들이 즐겨 부르던 소위 「逆코스」의 美國의 對日占領政策이 日本에 적용되면서 日本의 勞動運動은 그 氣勢가 꺾이게 된

(29) 2次大戰 以前 日本의 勞組는 最盛期에도 約 1,000個 程度였으며 勞組員數는 40萬餘(組織率 8% 弱)에 불과했었다고 한다. 山本吉人, 『勞働組合の組織と運營』(東京: 總合勞働研究所, 1979), p. 160.

(30) 美占領當局은 戰前의 日本이 침략정책을 감행하게 된 가장 根本적인 理由는 日本의 政治·社會가 非民主的으로 運用되어서 생긴 현상이라고 판단하고, 對日占領政策이 始作되자마자(45年 10月) 日本政府에게 5大改革을 命令한다. 이 중 하나가 勞組의 장려이다. 이에 따라서 日本政府는 1945年 12月 民主적인 勞組法을 樹立하였다.

(表 10) 總評結成當時의 勞組狀況
(1950年 8月 20日 現在)

全勞連(95萬)
(1) 全官公(28萬) : 全官勞(19萬), 自治勞連(5萬), 全遞勞(4萬) 等
(2) 産別會議(33萬) : 全金屬(13萬), 電産(12萬) 等
(3) 其他(32萬) : 全造船(7.4萬), 全自動車(4.7萬), 大化學(4.5萬), 自動車運輸(4.2萬) 等
總評(320萬)
(1) 總同盟(113萬) : 全織(29萬), 金屬(27萬), 化學(10萬), 進駐勞(8萬) 等
(2) 官公勞(135萬) : 日教組(46萬), 國鐵(43萬), 全遞(22萬), 自治勞(16萬) 等
(3) 其他(72萬) : 炭勞(29萬), 海員(13萬), 土建(13萬) 等
中立系無所屬(200萬)
(1) 新産別(20萬) : 機械(3.6萬), 新化學(3.5萬), 電氣(3萬) 等
(2) 其他(180萬) : 私鐵(13萬), 電産(12萬), 日通(10萬), 食糧(8萬) 等

資料 : 大場鍾作, 『戰後日本勞働運動小史』(東京 : 勞働資料センター, 1979), p. 93.
※ 日本勞働省調査.

다. ⁽³¹⁾ 우선 47年 3月 結成 當時의 全勞連傘下勞組의 勞組員은 450萬에 달했었는데 48年 6月에는 200萬으로 위축되었고 49年末에는 96萬으로 더욱 위축해 들어갔다. ⁽³²⁾ 49年 10月에는 中國이 中共化되고 50年 6月에는 韓國戰이 발발한다. 冷戰體制가 더욱 확고하게 굳어져 가고 있다는 것을 의미한다. 이에 美國의 對日勞働政策도 더욱 保守化의 方向으로 가게 되고, 日本勞動運動의 左派指導者中急進主義者에 對해서 소위 「빨갱이 처벌」(red purge)이 실시되고, 50年 7月에는 나머지 온건파를 中心으로 해서 總評(日本勞動組合總評議會)이 조직된다.

(表 10)은 總評이 結成된 직후인 1950年 8月 20日 現在 日本의 勞組를 中央勞組團體別로 소개한 것이다. 보는 바와 같이 當時 約 615萬의 勞組員中 320萬名(約 52퍼센트)은 總評에 加入하고 있다. (表 10)에 보이는 中立系의 無所屬勞組는 政治路線上 總評보다도 더 保守派이므로 日本의 勞組運動은 總評의 出帆으로 安定化의 方向으로 갈 것이라고 할 수 있다. 그러나 總評은 1950年 7月 出帆한 지 1년도 지나지 않은 1951年 3月 第3次大會 이후 政策路線을 강경노선으로 이끌고 간다. 이大會에서 總評은 소위 「平和4原則」, 즉 再軍備反對, 當時의 冷戰體制에서 中立堅持, 日本의 美軍事基地化反對 및 全面講和條約의 締結等を 채택하고 政策路線의 政治化를 표방하고 나온

(31) 山本吉人, 『前掲書』, pp. 48~50.

(32) 『上掲書』, p. 49.

다. 以外에도 總評은 勞組의 產業別組織을 強化시킬 것을 運動課題로 내걸고, 한편 勞動運動의 大衆化도 運動目標로 삼는다.⁽³³⁾

總評이 이와 같이 積極노선을 強경노선으로 전환한 理由로는 여러가지 해석이 있으나 이 中에서 가장 중요한 것은 總評의 산하노조가 (表 10)에 보이는 바와 같이 主로 日教組(日本教職員組合), 國鐵(國鐵勞働組合), 全遞(全遞信勞働組合), 自治勞(全日本自治團體勞働組合)等 巨大한 官公勞組에 의해서 支配되고 있었기 때문이다. 日本의 官公勞組는 다음과 같은 理由로 急進主義 性向을 띠는 傾向이 있다고 한다. 첫째, 그들은 法律에 의해서 爭議權이 부인되고 있어서 反政府 및 反自民黨의 성격이 강하다는 것 : 둘째, 그들은 交涉相對가 政府이므로 政治적으로 민감하다는 것 : 셋째, 그들은 爭議에 의해서 事業主體機關이 붕괴되는 것이 아니므로 民間勞組에 比해서 急進의 性格을 갖는 傾向이 있다는 것 : 넷째, 官公勞組員中에는 두뇌 노동자가 많고 靦靨적 노동자가 많아서 一般組合員의 勞組活動에 對한 關心도 別로 없기 때문에 少數의 精銳分子가 組合活動을 左右하는 傾向이 있다는 것 : 마지막으로 다섯번째, 그들은 직업의 公共的 性格때문에 住民의 이해관계에 대한 관심도도 크고 勞組活動에 있어서 政治性을 띠는 傾向을 가지고 있다는 것이다.⁽³⁴⁾

그러나 總評의 以上과 같은 強경노선은 그 이후 日本의 民間勞組가 점차 保守化되어 가면서 그 氣勢도 점차 꺾여 간다. 이를 보이기 爲해서 이곳에서는 全勞一同盟 및 IMF·JC 를 다루기로 한다. †

(2) 全勞一同盟의 勢力擴大 : 日本의 勞組運動은 앞에서 본 바와 같이 1950年代 前半期에는 主로 總評에 의해서 주도되다가 1955年을 前後로 해서 크게 4個의 中央勞組團體에 의한 勞組運動으로 4分된다. 첫째는 이미 言及된 바 있는 總評이다. 이것은 4團體中 가장 急進의이며 가장 강력한 強경노선을 取하고 있다. 두번째는 1954年 總評의 民間傘下勞組中 全織(全織維勞働組合), 海員(全日本海員組合) 및 總同盟所屬勞組가 總評의 政治偏向鬭爭

(33) 總評의 結成과 그의 政策路線의 左傾化에 對해서는 다음 文獻을 參照하였음 : 大場鍾作, 『戰後日本勞働運動小史』(東京: 勞働資料センター, 1979), pp. 92~108; 水澤透, 『勞働四團體: その組織と運動』(東京: 株式會社教育社, 1978), 第1章; 現代勞働研究會, 『日本の勞働組織』, 『勞働問題』(1971年 5月號), pp. 33~57.

(34) 現代勞働研究會, 『日本の勞働組織』, pp. 38~39.

階級鬭爭에 反旗를 들고 總評에서 脫退하고서 새로이 세운 全勞(全日本勞働組合會議)이다. 全勞의 運動路線은 「經濟活動中心」, 「爭議權亂用の 自制」, 「破壞的 鬭爭의 排除」 및 賃金鬭爭에 있어서 「生産性・企業能力・生活費의 세 가지 要素」를 참작한 賃金引上要求等を 표방함으로써 極히 保守性을 띠고 있다는 것을 알 수 있다.⁽³⁵⁾ 한편 1956년에는 以上 總評과 全勞, 兩者間의 對立에서 中立的 立場을 지키면서 교량역할을 하겠다고 나선 中立勞連(中立勞働組合連絡會議)이 등장한다. 이리하여 日本의 勞組運動은 과거 産別會議內에서 民主的 勞組運動을 표방하고 나온 新産別(全國産業別勞働組合連合)을 포함해서 모두 4개의 全國勞組團體에 의해서 분리・관장된다. 한편 全勞는 1954年 탄생한 이후 總評과 中立勞連의 산하민간노조를 계속 포섭하여, 1964년에는 同盟(全日本勞働總同盟)으로 改稱한다.

1970年 現在 日本의 勞動者數는 모두 3,278萬名으로 추정되고 있고, 其中 35퍼센트인 約 1,160萬名은 勞組에 加入하고 있는 것으로 추정되고 있다.⁽³⁶⁾ (表 11)에는 1970年 現在 日本勞組에 加入되어 있는 全體의 勞組員을 그들이 각각 所屬되어 있는 全國勞組團體別로 보인 것이다. (表 11)을 통하여 다음 두 가지 事實이 지적될 수 있다. 첫째, 總評은 日本의 官公勞組 民間勞組를 合한 全體 勞組員의 數를 가지고 볼 때에는 4개의 全國勞組團體中 가장 큰 勞組團體이다. 그 理由는 주로 官公勞組가 總評에 所屬되어 있기 때문이다. 둘째, 日本의 民間勞組는 크게 鑛工業系勞組(鑛業 및 製造業界의

(表 11) 日本의 全國勞組團體와 勞組員數(1970年)

	官公勞組	民間勞組			全體
		鑛工業系勞組	非鑛工業系勞組	計	
總評	2,609千	899千	774千	1,673千	4,282
同盟	152	1,294	614	1,980	2,060
中立勞連	—	780	620	1,400	1,400
新産別	—	61	14	75	75
獨立勞組	297	1,538	2,109	3,647	3,944
全體	3,058	4,572	4,131	8,703	11,605*

資料 : (Japan) Ministry of Labor, *Japan Labor Bulletin* (March, 1971).

* 勞組中에는 2個 以上の 단체에 중복가입하고 있는 것이 있기 때문에 團體間의 計와 全體의 計는 일치하지 않고 있다.

(35) 大場鍾作, 『前掲書』, pp. 128~130.

(36) (日本) 勞働省, 『勞働統計要覽』(1980年), p. 214.

(表 12) 日本의 主要鑛工業系勞組와 勞組員數의 추이(1965~78年)

	1965年	1978年
鐵 鋼 業 界		
鐵 鋼 勞 連(總 評)	189,366	245,959
電 氣 機 器 業 界		
電 氣 勞 連(中 立 勞 連)	377,328	518,890
自 動 車 業 界		
自 動 車 勞 連(同 盟)	114,072	205,300
自 動 車 總 連(獨 立)*	72,699	560,536
造 船 業 界		
造 船 重 機 勞 連(同 盟)*	108,387	208,381
全 造 船 機 械(總 評)*	78,184	10,412
金 屬 業 界		
全 金 同 盟(同 盟)	199,976	299,609
全 國 金 屬(總 評)	220,624	178,770
全 機 金(新 產 別)	27,688	30,500
石 油 化 學 業 界		
合 化 勞 連(總 評)	129,786	109,336
全 化 同 盟(同 盟)	59,180	100,001
全 石 油(中 立 勞 連)	21,769	26,580
織 維 業 界		
全 織 同 盟(同 盟)	525,090	444,784
織 維 勞 連(總 評)	22,539	10,802
鑛 業 界		
炭 勞(總 評)	67,350	17,648
全 鑛(總 評)	39,554	14,289

資料：1965年資料는 大原社會問題研究所, 『日本勞働年鑑』(1967年)；1978年 資料는 『讀賣年鑑』(1980年), p. 243.

* 自動車總連은 1965年에는 全國自動車を 가리키고, 造船重機勞連은 1965年에는 三菱重工同盟 및 造船總連을 가리키며, 全造船機械는 1965年에는 中立勞連에 所屬되어 있었음.

勞組) 및 非鑛工業系勞組로 나누어지는데 1960年代 日本의 産業化 및 눈부신 經濟成長에 主導役割을 해 온 鑛工業界의 勞組는 全國의 4개의 勞組團體中 가장 保守的인 同盟 및 全國 4團體 어느 것에도 所屬되지 않고 同盟보다 더 保守的이라고 할 수 있는 獨立勞組에 所屬되어 있다. 同盟 및 獨立勞組에 所屬된 鑛工業系勞組員은 全體 勞組員 457萬名中 283萬名으로 62퍼센트에 달한다. 非鑛工業系勞組의 경우도 마찬가지이다. 同盟 및 獨立勞組에 所屬되어 있는 勞組員은 全體 勞組員 413萬名中 272萬名으로 66퍼센트에 달한다.

以上은 總評 및 中立勞連에 所屬되어 있는 一部 民間勞組를 除外한 日本

의 民間勞組가 1960年代 日本의 産業化 過程에 따라서 保守化되어 가고 있다는 것을 의미한다. 그러던 總評 및 中立勞連에 所屬되어 있는 一部 民間勞組의 性向은 어떠한가? 이를 보기 爲해서 다음은 IMF·JC를 다루기로 한다.

(3) IMF·JC와 總評—中立勞連: (表 12)는 1965~78年 사이 日本의 主要鑛工業系勞組와 勞組員數의 추이를 所屬中央勞組團體 및 産業分野別로 본 것이다. 보는 바와 같이 8個의 鑛工業界中 完全히 斜陽길에 들어서고 있는 鑛業界를 빼고는 自動車, 造船, 金屬, 石油化學 및 纖維業界 등 5分野에서의 勞組中 가장 큰 勞組는 1978年 現在 同盟에 所屬되어 있거나 同盟보다 더 保守的인 獨立勞組로 남아 있다.⁽³⁷⁾ 그러나 鐵鋼業界의 鐵鋼勞連 및 電氣機器業界의 電氣勞連은 비교적 強경노선을 取하고 있는 總評 및 中立勞連에 각각 所屬되어 있다. 他産業에서는 最大勞組가 保守的인 同盟에 所

(表 13) IMF-JC와 所屬勞組員數

(단위: 1,000명)

	1965	1970	1978
電氣器機業界			
電氣勞連(中立勞連)	377	536	519
鐵鋼業界			
鐵鋼勞連(總評)	—	210	246
造船業界			
造船重機勞連(同盟)	44	154	208
自動車業界			
自動車總連(獨立)	—	—	561
金屬業界			
全金同盟(同盟)	—	—	299
全機金(新産別)	—	—	31
總計(其他를 포함)	540	1,164	1,876

資料: 1965 資料는 *Japan Labor Bulletin* (December 1970); 1970 資料는 現代勞働 研究會, 『日本の勞働組織』, 『勞働問題』(1971年 6月號), pp. 50~51; 1978 資料는 大場鍾作, 『戰後日本勞働運動小史』(東京: 勞働資料 센터, 1979), p. 280

※ 관호안의 勞組는 中央勞組團體를 가리킴.

※ 1965年 및 1970年의 造船業界의 勞組는 同盟所屬의 造船總連을 가리킴.

(37) (表 12)에서 1978年 現在 石油化學業界의 最大勞組는 織評所屬의 合化勞連이지만, 1965~78年 사이의 勞組員數의 추이를 보면 同盟所屬의 全化同盟이 곧 最大勞組가 되리라고 할 수 있다.

屬되어 있거나 獨立勞組로 남아 있는데 鐵鋼業界 및 電氣機器業界의 勞組는 왜 急進主義의인 性向을 띠고 있는 總評 및 中立勞連에 각각 所屬되어 있는가? 이러한 質問에 答하기 爲해서 이곳에서는 IMF-JC를 다루기로 한다.

IMF-JC란 國際金屬勞連·日本協議會(International Metal Workers' Federation-Japan Council)의 略字로 日本의 金屬關聯產業界에 組織된 産業別勞組이다. 이것은 1964年 5月 中立勞連所屬의 電氣勞連이 주축이 되어서 結成된 것이며, 總評所屬의 鐵鋼勞連은 1966년에 이 組織에 加入하였다. (表 13)에는 1965年과 1978年 IMF-JC 所屬의 勞組와 勞組員의 數를 보인 것이다. 보는 바와 같이 1965年 現在 IMF-JC는 中立勞連所屬의 電氣勞連에 의해서 주도되었었고, 1970년에는 電氣勞連과 總評所屬의 鐵鋼勞連에 의해서 주도되다가 1978년에는 自動車業界의 獨立勞組인 自動車總連, 造船業界의 同盟所屬의 造船重機勞連, 金屬業界의 同盟所屬의 全金同盟을 포함해서 大組織으로 擴大되었다.

IMF-JC의 성격은 다음과 같다. IMF-JC의 설치목적은 日本이 1964年 OECD 및 IMF 8條國에 參加함으로써 日本經濟가 국제화되어 가는 것을 대비해서 日本의 金屬關聯産業의 勞組로 이에 적응해 가자는 것이다. 日本의 經濟가 國際化되어 간다는 것은 日本의 企業體中에서도 大企業體가 종래의 温床經濟에서 벗어나 世界先進國家의 大企業體와 同等한 立場에서 適者生存의 原理에 입각하여 경쟁을 해 가야 한다는 것을 의미한다. 둘째, 日本勞動組合의 傳統은 勞組가 어느 特定 政黨과 關係를 가지려는 경향이 있다. IMF-JC는 이러한 關係를 청산하고 순수히 勞動組合主義의 立場을 取하자는 것이다. 셋째, IMF-JC는 總評, 同盟, 中立勞連等 어느 特定 全國勞組團體와의 關係를 거부하고 어디까지나 産別勞組의 立場을 견지하기로 하였다.⁽³⁸⁾

以上の 사실을 통해서 알 수 있는 것은 總評所屬의 鐵道勞連 및 中立勞連所屬의 電氣勞連은 公式적으로는 각기 급진주의적인 全國勞組團體에 所屬되

(38) IMF-JC에 對한 說明은 다음 資料를 參照하였음: 水澤透, 『勞働四團體』, 第2章; 大場鍾作, 『戰後日本勞働運動小史』, 第15章; 澁美健, 「IMF-JC」, 『勞働問題』(1967年 6月號); pp. 47~50; 現代勞働問題研究會, 「日本の勞働組織」, pp. 2~3; *Japan Labor Bulletin*(December 1970).

어 있지만 實質的으로는 이들의 政策路線을 다르지 않고 獨自行動을 하고 있다고 할 수 있다. 다시 말하면 鐵鋼勞連은 總評, 電氣勞連은 中立勞連과의 關係를 유지하면서 이들의 政策路線上의 急進主義를 內的으로 空虛化시키자는 것이다. 그리하여 最近의 文獻에 의하면, 日本의 勞動運動은 마치 總平—中立勞連과 同盟—JC의 두 그룹에 의해서 주도되고 있는 듯한 인상을 풍기고 있다. 다음 引用文은 이를 보이기 爲한 것이다.

「昭和 50年(1975)의 賃金交渉은 지극히 엄격한 狀況에서 전개되었다. 勞組側은 物價上昇에 의한 賃金の 減價를 補填한다는 立場에서 春闘共闘委員會가 30%에 4萬圓 以上, 同盟이 27%에 3萬圓, 金屬勞協이 25%에 3萬圓強, 新産別이 30%에 3萬9千圓의 要求目標를 내걸기로 하였다. 特히 同盟 및 金屬勞協의 要求內容은 從來의 賃金引上 方式과는 달리 物價安定과 實質賃金維持의 兩立이라는 새로운 立場을 取하고 있다고 해서 注目を 끌고 있다.」⁽³⁹⁾

以外에도 同盟—JC는 運動方針으로 「生涯生活비전」을 추구하고 있고, 總平—中立勞連은 「生活鬭爭」을 추구하고 있는 것으로 說明되고 있다.⁽⁴⁰⁾ 이러한 것을 참작하여 急進主義의 總平은 심지어 「民間先行」의 勞組運動마저 容認하려고 하고 있다고 한다.⁽⁴¹⁾

以上 本節의 內容을 要約하면, 日本의 勞組運動은 1950年代에는 비교적 急進主義의 總平—中立勞連에 의해서 주도되었으나, 이 急進性은 1960年代에는 全勞—同盟, 1970년에는 同盟—JC 그룹에 의해서 대폭 약화되어 왔다고 할 수 있다.

2. 日本勞動運動의 保守化와 勞動經濟政策

戰後 日本의 勞動運動이 急進化에서 保守化의 方向으로 移行하게 된 理由로는 勞動經濟政策的인 次元 및 政治·社會的인 次元으로 나누어 說明될 수 있다. 政治·社會的인 次元에서의 說明은 第4章에서 하기로 하고 이 곳에서는 勞動經濟的인 要因을 탐색해 보기로 한다. 勞動經濟的인 要因으로는

(39) 大場鍾作, 『前掲書』, p. 255. 引用文에서 言及된 春闘共闘란 總評 및 中立勞連傘下勞組가 1956年 以來 매년 봄마다 전개해 온 賃金引上運動을 가리킴.

(40) 大場鍾作, 『上掲書』, pp. 255~57; 『讀賣年鑑』(1980年) pp. 243~246.

(41) 『讀賣年鑑』(1980年), p. 245.

크게 日本의 企業別勞組, 企業體의 勞務政策 및 政府의 經濟政策 세 가지로 나누어 다루기로 한다.

(1) 日本의 企業別勞組 : 日本의 勞組는 주로 企業別로 組織되어 있다고 한다. 다음 引用은 이를 보이기 爲한 것이다.

「우리나라의 勞動組合의 特色은 組織上 大部分의 勞組가 企業別로 되어 있다. 西歐諸國의 勞動組合은 企業의 범위를 넘어서서 橫斷的으로 組織되어 있는데 이에 비하면 日本의 勞動組合의 組織은 극히 대조적이다. 우리나라에서는 全日本海員과 같은 産業別組合이 存在하고 있으나 이것은 극히 例外的인 현상이며, 産業別組合이라고 불리우고 있는 것은 大部分이 企業別組合의 結合體에 불과한 것이다.」⁽⁴²⁾

日本의 勞組가 以上과 같이 주로 企業別勞組로 組織되어 있다는 사실은 여러가지 의미에서 日本의 勞動運動을 保守化의 方向으로 끌고 간다고 할 수 있다. 첫째, 日本에서는 勞組가 주로 企業別로 되어 있기 때문에 勞組의 數가 대단히 많다. 一例를 들면 勞組組織이 産業別로 되어 있는 歐美的 경우 勞組의 數가 1968年 당시 西獨은 16個, 스웨덴은 75個, 불란서는 150個, 美國은 189個, 英國은 574個에 불과했다고 한다.⁽⁴³⁾ 그러나 日本의 경우에는 1968年 당시 그 수가 무려 56,535個나 되고 1978년에는 70,868個에 달하고 있다.⁽⁴⁴⁾ 日本에서는 勞組가 이와 같이 많은 수로 되어 있다는 것은 組合當 組合員數가 적다는 것을 의미하고 이는 한편 組合의 經營者에 對한 團體交涉權도 弱하다는 것을 의미한다. 둘째, 日本에서는 1949年 改定된 勞組法(第2條의 但書1號)에 의거 企業體의 部課長級 以上の 직원에게는 그 企業體內에 조직된 勞組에 加入할 수 없게 되었다.⁽⁴⁵⁾ 이것은 部課長級 以下の 고용원이라면, 職種, 地位, 職員, 工員의 區別없이 勞組에 加入할 수 있다는 것을 意味한다. 따라서 勞組의 지도급 人士는 企業體의 下位層의 지도급 人士와 같다는 뜻이 된다. 이것은 日本의 企業別勞組의 지도자들은 勞組運營에 있어서 勞組員의 利益도 대변하지만 企業側의 이익도 대변하고 있다고 할 수 있다.⁽⁴⁶⁾ 셋째, 日本의 勞組는 企業別爲 주로 되어 있기 때문에 勞組의

(42) 山本吉人, 『前掲書』, p. 159.

(43) (英國의 週刊誌) *The Economist* (October 26, 1968), p. 75.

(44) (日本) 勞働省, 『勞働統計要覽』, 1977年版 p. 210과 1980年版 p. 214.

(45) 山本吉人, 『前掲書』, p. 52.

(46) 『上掲書』, pp. 162~163.

人事 財政面에서 獨自性이 强하다고 할 수 있다. 産業別勞組란 企業別勞組의 連合體에 불과하고, 産業別勞組의 經營者側에 對한 團體交涉權, 鬪爭力이 약할 수 밖에 없다. 따라서 企業別勞組는 上部團體의 指示가 있어도 그 指示의 強度를 半減化시킬 수도 있으며 전혀 無視해 버릴 수도 있는 것이다.⁽⁴⁷⁾ 이미 앞에서 지적한 바와 같이, 總平所屬의 鐵鋼勞連 및 中立勞連의 電氣勞連이 자기 自己의 上部團體인 總平 中立勞連의 政策路線을 따르지 않고 保守主義의 同盟의 政策路線과 비슷한 立場을 取하고 있는 것은 이러한 맥락에서 살펴보면 쉽게 理解할 수 있다.

2次大戰 以前の 日本의 勞組는 歐美와 같이 主로 職種別 또는 産業別로 組織되어 있었다는 것이다.⁽⁴⁸⁾ 이것은 戰後의 勞組가 主로 企業別로 組織되어 있는 것은 戰後의 現狀이라는 뜻이 된다. 다음 세 가지 要因이 戰後의 日本勞組를 企業別로 組織하게 했다는 것이다.⁽⁴⁹⁾ 첫째는 美國의 對日占領政策이다. 美國의 對日占領政策이 企業別勞組組織을 要求한 것은 아니지만, 美占領當局의 勞組의 育成保護政策 및 그 장려정책이 日本人으로 하여금 勞組組織을 서둘게 하였고, 이것이 바로 産業別 보다는 企業別勞組의 탄생에 큰 役割을 하였다는 것이다. 둘째는 2次大戰 直後 日本의 經濟 및 企業體가 破産 直前に 當面하였었는데, 勞動者側은 이에 對備해서 賃金引上, 解雇反對라는 긴급한 문제들을 빨리 해결해야 하므로 勞組結成을 급히 서둘렀었다는 것이다. 셋째는 經營者側의 態度이다. 以上 여러가지 事情을 비추어 볼 때에 經營者側은 勞組의 生成을 認定하지 않을 수 없는 立場에 놓이게 되었는데, 그럴 바에는 産業別勞組보다는 企業別勞組를 환영하였기 때문이라는 것이다.

(2) 日本企業體의 勞務政策: 日本社會는 西歐社會와 比較時 다음과 같은 특징을 지니고 있는 것으로 說明되고 있다. 어느 個人을 評價時 西歐社會에서는 그 個人이 所屬되어 있는 「場」(frame)보다는 그 個人이 가지고 있는 資質(attributes)이 더 중요시되고 있는데, 이에 反해서 日本에서는 個人이 가지고 있는 資質보다는 그가 所屬되고 있는 「場」이 더 중요시되고 있다는 것이다. 즉 西歐에서는 웨스팅하우스人이다, 포드會社人이다라는 사실보다는 그 個人이 타이피스트다, 事務員이다라는 사실이 더 중요시되고 있는데,

(47) 『上揭書』, pp. 163~167.

(48) 『上揭書』, p. 160.

(49) 『上揭書』, p. 160.

(表 14) 勞働者 1000名當 新規中等學校 卒業者の 就職者數(1978年)

企 業 規 模	中 學 校 卒 業 者	高 等 學 校 卒 業 者
500 人 以 上	3.2名	51.6名
100 ~ 499 人	2.3	25.6
30 ~ 99 人	1.4	12.0
29 人 以 下	1.2	4.6

資料：(日本) 勞働省, 『勞働統計要覽』(1980年), pp. 32와 41을 보고 筆者가 計算해 낸 것임.

日本에서는 個人的 資質보다는 그가 어느 會社에 所屬되어 있는냐라는 사실이 더 중요시되고 있다는 것이다.⁽⁵⁰⁾ 歐美社會의 個人主義에 對하여 日本에서는 集團主義가 盛行하고 있다는 뜻이다. 이와 같은 日本의 集團意識 또는 企業歸屬意識을 說明하는 데 있어서 흔히들 日本의 過去史의 封建主義 또는 여타의 傳統을 가지고 그 起源을 찾으려는 경향이 있는데, 이 곳에서는 日本企業體의 勞務政策에서 탐색하기로 한다.

日本企業體의 勞務政策에서는 다음 두 가지 사실이 중요하다. 첫째, 大企業體일수록 中等學校의 新規卒業者를 더 많이 採用하고 있다. 이것은 (表 14)에 자세히 소개해 놓았다. (表 14)에 의하면, 日本의 企業體는 大企業體일수록 中學校고 高等學校고 學校를 갓나온 나이 어린 新規卒業者를 主로 採用하고 있다는 것을 알 수 있다. 일단 채용하고 나면 日本의 企業體는 企業體內에서 企業이 要求하는 技術・技能을 研修시켜서 習得케 한다. 다시 말하면, 새 사람을 採用해서 그 會社의 會社人을 再創造한다는 뜻이 된다. 둘째, (表 15) 日本의 企業規模, 年齡別, 勤續年數別 賃金 및 退職金(1978年) (단위 ¥)

	企業規模 1000人 以上			企業規模 10~99人		
	정기급여액	특별급여액	일시퇴직금	정기급여액	특별급여액	일시퇴직금
18~19才	121,400	136,300	—	101,100	60,500	—
25~29(10年)	170,100	613,000	1,120,000	150,900	331,200	860,000
35~39(20年)	223,200	831,800	4,350,000	189,300	474,000	2,650,000
45~49(30年)	251,900	950,200	9,860,000	186,400	431,600	5,220,000
50~54(停年)	250,800	1,044,100	14,770,000	176,900	428,700	8,010,000

資料：(日本) 勞働省, 『勞働統計要覽』(1980年), pp. 126~127 and 162~163.

※ 收中 및 新規高等學校卒業의 學歷者에 對한 統計임.

※ 괄호안에 있는 年數는 근속연수를 가리킴.

※ 일시퇴직금의 경우에는 기업규모 10~99人은 30~99人임.

(50) 이러한 說明에 對해서는 Chie Nakane, *Japanese Society* (Berkeley: University of California Press, 1970), ch. 1을 參照.

日本企業體는 賃金決定에 있어서 賃金の 構成要素로서 年齡에 따라서 支拂하는 生活保障給을 基本으로 하고, 여기에 勤續年數에 따라서 支拂하는 繼續給, 그리고 能力에 따라서 支拂되는 能力給의 세 가지를 참조해서 決定한다고 한다.⁽⁵¹⁾ (表 15)는 1978年 現在 日本의 高等學校(또는 舊中學校) 卒業의 學歷者의 勞動者에게 年齡, 勤續年數 및 能力에 따라서 주어지는 月間定期給與額, 年間特別給與額(보너스) 및 근속연수에 따라서 주어지는 一時退職金보인 것이다. 우선 企業規模 1,000人 以上の 경우를 보면, 定期給類額에 있을 어서는 初任者와 50~54歲人과의 비율은 約 1對2이고, 年間特別給與額에 있어서는 約 1對8(!)이나 된다. 그리고 退職金에 있어서는 10年勤續者와 停年退職者와의 비율이 무려 1對13이다! 그리고 停年退職者가 받는 一時退職金은 그가 50~54歲時에 받는 月間定期給與額의 59배가 되고, 18~19歲의 給與額의 122배가 된다! 한편 (表 15)를 통해서 企業規模 1,000人 以上과 10~99人의 두 가지의 企業體에 고용되어 있는 勞動者에 對한 賃金格差를 보기로 한다. 35~39歲의 경우 中小企業體(10~99)人은 大企業體(1,000人 以上)人에 比해서 月間定期給與額은 84.8퍼센트, 年間特別給與額 57.0퍼센트(!), 一時退職金은 60.9퍼센트(!)에 불과하다.

우리는 以上の 統計들을 통해서 다음과 같은 사실을 지적할 수 있다. 첫째, 日本의 勞動者는 일단 어느 企業體에 採用되고 나면, 그 企業體에 永續하기를 원하고 그 企業體에서 一生의 生活設計를 작성한다. 소위 「企業歸屬意識」, 「우리 會社」意識이 생긴다. 둘째, 以上과 같은 企業歸屬意識은 大企業體人일수록, 또 같은 企業體內에서도 中高年層일수록 더 強하다고 할 수 있다. 大企業體는 他企業體를 先導하고, 企業體內에서 中高年層은 젊은 勞動者層을 先導하는 그룹이다.

戰後의 日本의 勞動運動이 점차 保守化의 方向으로 가고 있는 것은 日本 企業體의 以上과 같은 勞務政策에서도 찾아볼 수 있다.

(3) 日本政府의 經濟政策: 우리는 日本企業體의 規模別 賃金格差를 통하여 日本의 中小企業體人들은 大企業體人에 比해서 급진주의로 갈 可能性이 더 크다는 인상을 남겨 놓았다. 이미 본 바와 같이 中小企業體의 勞動者는 大企業體의 勞動者에 比해서 더 적은 給與額을 받을 뿐만 아니라 勤續年數

(51) 本多淳亮, 『賃金・退職金・年金』(東京: 綜合勞働研究所, 1979年版), pp. 55~59.

에 따른 退職金도 훨씬 적기 때문이다. 그러면 日本의 中小企業體에 고용되어 있는 勞動者들은 모두가 급진주의자인가 하는 문제가 제기된다. 이에 답하기 爲해서는 日本의 中小企業體를 日本의 市中銀行에 의해서 系列化되어 있는 企業體와 그렇지 않은 企業體로 나누어 검토해야 한다. 系列企業體는 非系列企業體에 비해서 資金事情이 有利하기 때문에 勞動運動도 그만큼 保守的인 경향을 띠고 있다고 말할 수 있다.

歐美先進工業國家의 경우에는 企業體의 投資財源은 主로 社內的 留保資金 (retained earnings) 또는 減價償却資金(depreciation allowances)으로 알려져 있다. 一例를 들면, 美國의 경우 1968年 現在 企業體의 投資財源의 約 80퍼센트는 以上 두 가지의 社內財源으로 充當되었다는 것이다.⁽⁵²⁾ 日本의 경우에는 이 비율이 대단히 작다는 것이다. 1958년에는 35퍼센트, 1965년에는 27퍼센트, 1968년에는 24퍼센트에 불과하다.⁽⁵³⁾ 따라서 日本에서는 企業體의 投資財源의 大部分이 外部財源으로 充當되고 있다는 뜻이 된다. 여기서 말하는 外部財源이란 日本의 市中銀行 또는 其他 金融機關이 企業體가 發行하는 株式 또는 社債를 保有함으로써 제공하는 資金을 의미한다. 그런데 日本에서는 1960年代初頃부터 이들 金融機關이 그들의 金融政策에 있어서 自己의 系列企業에 우선권을 줌으로써 市中銀行→大企業體→中小企業體의 形式으로 소위 系列그룹을 形成하고 이 系列에 所屬되지 않은 企業體에게는 차별대우를 한다는 것이다.⁽⁵⁴⁾ 따라서 같은 中小企業體라도 資金事情이 비교적 좋은 市中銀行과 系列關係를 맺고 있는 企業體는 그렇지 않은 企業體에 비해서 經濟的 條件이 더 有利하다고 할 수 있다. 經濟的 條件이 더 有利하니 그런 企業體는 그렇지 않은 企業體에 비해서 勞動者들에게 더 좋은 대우를 한다고 할 수 있다.

이러한 입장에서 筆者는 「日本의 全國勞組團體中 비교적 保守的인 同盟所屬의 企業體는 系列企業體이며, 비교적 急進的인 總平所屬의 企業體는 非系列企業體이다」라는 가정을 세우고, 이 가정을 증명하기 爲해서 日本의 金屬

(52) Warren L. Smith, *Macroeconomics* (Homewood, Ill.: Richard D. Irwin Inc., 1970), p. 195.

(53) (日本) 經濟企劃廳, 『經濟要覽』(1970年), p. 189.

(54) William W. Lockwood, "Japan's New Capitalism," in W.W. Lockwood (ed.), *The State and Economic Enterprise in Japan* (Princeton: Princeton University Press, 1965), pp. 492~498; and M.Y. Yoshino, *Japan's Managerial System* (Cambridge, Mass.: The MIT Press, 1968), pp. 139~148.

(표 16) 全金同盟 및 全國金屬 소속의 10대 기업체와 이들의 최대 株式保有者(1969년)

기업체명	최대주식보유자	기업체명	최대주식보유자
全金同盟 小松製造(16,635)	大發保險	全國金屬 全國金錢登錄機械 (5,545)	全國金錢登錄機械
久保田株式會社 (13,480)	住友銀行*	豊田自動販賣機 (5,458)	豊田自動販賣機
大發産業 (7,937)	三和銀行*	高陽精密産業 (4,830)	日本保險
日本製鋼 (7,754)	三井銀行*	昭和アルミニウム (3,975)	昭和電氣
ディーゼル機械 (4,653)	イズモート	ンディズン時計會社 (3,841)	第一銀行*
ワジサン産業 (4,365)	埼玉銀行*	エバラ製造 (3,669)	日本證券金融會社
東京電氣 (4,137)	三菱銀行*	井石農業機械 (3,630)	不明
東急自動車製造 (4,056)	東急急行	湯淺パテリ (3,326)	湯淺鐵物
日本光學産業 (3,789)	三菱銀行*	日本貯蓄パテリ (3,256)	明治保險
熊本製鐵 (3,446)	富士銀行*	オリンパス光學 (2,853)	日本證券金融會社

자료: 日本經濟新聞社, 『會社年鑑』(1970).

* 는 시중은행을 가리킴

괄호안의 숫자는 회사의 雇傭人員數를 가리킴.

業界의 企業體가 日本의 市中銀行과 어떤 유대관계를 가지고 있는가를 調査해 보았다. 이미 (表 12)를 통하여 본 바와 같이 1965年과 1978年 사이 同盟所屬의 全金同盟의 勞組員數는 199,976에서 299,609로 크게 증가한데 反하여 總平所屬의 全國金屬의 勞組員數는 220,624에서 178,770으로 오히려 줄어 들었다. (表 16)에는 以上 兩勞組에 加入되어 있는 企業體中 勞組員의 數가 가장 큰 企業體 10個를 選定하여, 이들 각 企業體의 株式를 가장 많이 保有하고 있는 金融機關과 對峙시켜 놓은 것이다. 보는 바와 같이 同盟所屬의 全金同盟의 경우에는 10個의 企業體中 7個의 企業體가 市中銀行과 系列關係를 맺고 있으며, 總平所屬의 全國金屬의 경우에는 10個의 企業體中 단 1個의 企業體만이 市中銀行과 유대관계를 가지고 있다. 이 分析은 日本의 金屬業界만을 대상으로 한 것이다. 그러나 筆者는 이 分析은 다른 製造業界에도 적용된다고 強力히 믿고 있다. 이미 言及한 바와 같이 日本企業體의 系列化作業은 1960年代初부터 本格的으로 착수되었으며, 系列化된 企業體는

장래성이 있는 企業體이므로 市中銀行에 의해서 系列化된 것이다. 이들은 系列化되었기 때문에 母體의 市中銀行으로부터 금융면에서 우대를 받고 있고, 바로 이러한 理由 때문에 系列企業體는 勞動者들에게 應分의 대우를 할 수 있고, 또 바로 이러한 理由 때문에 이들 企業體의 勞組는 總平보다는 同盟에 加入한 것이다.

Ⅳ. 英國 日本의 勞動運動과 政治·社會的 要因

우리는 第2章에서 英國의 勞動運動은 戰後 점차 急進化의 方向으로 달리고 있는 것을 보았고, 이것은 특히 英國의 一般末端勞組員(rank and file)의 戰鬪性·急進性 때문에 일어나는 현상이라는 것을 보았다. 이들의 戰鬪性은 그들의 勞動生産性을 초월하는 賃金의 上昇을 가져와서 나라의 經濟全體를 不健全한 方向으로 몰고 간다. 이에 英國政府는 그 對策으로 所得政策, 勞使關係法, 産業民主制等 같은 政策을 動員하여 보았으나 모두가 末端勞組員의 저항으로 失敗해 온 것을 보았다.

한편 第3章에서는 日本의 勞動運動은 英國 것과는 對照的이라는 것을 보았다. 日本에서는 戰後 勞動運動이 急進性에서 점차 保守化되어 갔는데, 이는 日本特有의 企業別勞組, 企業體의 勞務政策 및 政府의 經濟政策等이 日本의 末端勞組員을 馴化(domestication)시키는 데 成功했기 때문에 생긴 현상이라는 것을 보았다. 그러면 英國의 末端勞組員은 왜 저다지도 反抗의이며, 이에 比해서 日本의 末端勞組員은 왜 저다지도 順從的인가 하는 문제가 제기된다. 여기서는 英國, 日本의 政治·社會的 側面을 가지고 두 나라의 勞動運動의 背景을 檢討하기로 한다.

1. 英國의 勞動運動과 政治·社會的 要因

한 나라의 民主主義를 檢討하는 데 있어서 우리는 그것을 「政治的 民主主義」와 「社會的 民主主義」로 兩分해서 檢討할 수 있다. 政治的 民主主義란 주로 政治制度的인 側面으로 議會政治가 제대로 운영되고 있는가, 政黨制度가 發達되어 있는지, 또는 勞動組合에게도 政府의 政策樹立過程에 參與시켜서 發言權을 行使하게 하는지, 社會福祉政策이 제대로 운영되고 있는지 等 등의 問題에 있어서 民主化가 어느 정도나 實現되고 있는가를 따지는 것이

라고 하겠다. 한편 社會的 民主主義란 政府의 손이 비교적 미치지 못하는 社會에서 일어나고 있는 問題에 關한 것으로 一般市民間에 계급적인 要素는 얼마나 상존하고 있는지, 人種差別問題는 없는지 等等의 問題에 關聯된 것이라고 하겠다. 한 나라의 民主主義 發達史, 政治發展을 따지려면 以上 두 가지 側面을 다 檢討하는 것이 올바른 태도가 아니겠는가? 그러나 오늘날의 學界는 以上 두 가지를 綜合的으로 보지 않고 主로 政治的 民主主義만을 살펴보고 한 나라의 民主主義는 발달되었다라는 結論을 내는 傾向이 있다.

英國의 경우 政治的 民主主義가 잘 發達되었다는 것에 對해서는 널리 알려진 事實이다. 따라서 이에 對한 言及은 피하기로 한다. 그러나 社會的 民主主義라고 하게 되면 이야기가 달라진다. 여기서는 英國의 末端勞組員들이 앞에 서술한 바와 같이 反抗的이고 戰鬪的이고 急進的인 것은 바로 英國의 社會的 民主主義가 發達하지 못했기 때문에 생기는 현상이라고 主張하겠다. 다시 말하면, 英國社會에는 18~19世紀의 階級的인 要素가 多分히 殘存하고 있기 때문에 英國의 産業勞動者들은 下流階級, 맑스가 말하고 있는 프롤레타리아로서 理由있는 反抗을 하고 있다고 하겠다. 이를 보기 위해서 이 곳에서는 英國의 教育制度 및 職場制度에 있어서의 非民主性을 파헤치기로 하겠다.

(1) 英國의 教育制度의 非民主性: 英國에는 學校過程을 크게 두 가지로 나누어 볼 수 있다. 하나는 中上流層의 子女들이 거치는 學校過程을 말하고, 다른 하나는 下流層의 子女들이 거치는 學校過程을 말한다. 中上流層의 子女들이 거치는 學校過程은 다음과 같다.⁽⁵⁵⁾ 1950年代의 統計에 의하면,⁽⁵⁶⁾ 英國의 많은 中上流層의 子女들은 우선 6~11歲時에는 義務教育制度가 수립되어 있는데도 不拘하고 年間 約 500파운드(當時의 美貨로 約 1,400弗)가 所要되는 私立國民學校(preparatory school)에 다닌다. 11歲가 되면 그들은 全國的으로 施行되는 一種의 中學校入學資格試驗인 「일레븐 플러스」(Eleven plus)에 應試한다. 이 試驗은 곧 說明이 되겠지만 사람을 支配하느냐 또는 사람에게서 支配를 당하느냐의 判가름을 내리는 試驗이다. 英國

(55) 이에 對해서는 다음 資料를 參照하였음: Richard Rose, *England: Politics* (Boston: Little, Brown and CO., (1964), pp. 65~74; 伊東光晴, 『保守と革新の日本の構造』(東京: 筑摩書房, 1970), pp. 9~16.

(56) 英國의 教育制度는 後述하겠지만 1965年 改善되었다. 그러나 이 改善된 制度의 結果는 그 以後 오랜 세월을 거쳐서 나타난 것이므로 여기서는 우선 1965年 以前의 制度를 가지고 說明하겠다.

의 中上流層의 子女들은 이 試驗에 合格하면 많은 수가 國家에서 經營하는 公立中高等(grammar school)에 다닌다. 勿論 18歲까지의 일이다. 不合格者는 勿論 이 公立中高等學校에 다닐 수 없다. 그러나 그들은 이튼(Eaton), 윈체스터(Winchester)等 名門私立學校에 비싼 돈을 내고 다닐 수 있다. 18歲가 되면 이들은 赤是 돈이 많이 드는 名門私立大學인 옥스포드(Oxford) 大學校, 캠브리지(Cambridge)大學校 또는 런던大學校(London School of Economics and Political Science)에 다니다가 卒業後에는 英國의 엘리트가 된다.

그러면 英國의 下流層의 子女가 거치는 學校過程은 어떠한가? 그들은 勿論 6~11歲時에는 完全히 無償인 公立國民學校에 다닌다. 11歲時에는 일레븐 플러스에 應試한다. 여기서 合格한 者는 앞에 言及한 公立中高等學校에 다니게 된다. 失敗者는 經濟的인 理由로 앞에 言及한 名門私立中高等學校에 들어 갈 수 없다. 代身 그들이 들어갈 수 있는 學校는 別途로 있다. 그것은 일레븐 플러스에서 받은 成績에 따라서 決定되는데 다음 세 가지이다. 첫째는 11歲에서 15歲까지 다니는 中學校(secondary modern school)이고, 둘째는 17歲까지 다니는 實業中高等學校(secondary technical school)이고, 셋째는 18歲까지 다니는 綜合中高等學校(comprehensive secondary school)이다. 이런 學校를 다니던 學生은 卒業後 각각 自己의 學歷背景에 맞는 職場을 얻어서 英國의 產業勞動者가 되는 것이다. 그런데 1950年代의 統計에 의하면 英國의 學歷兒童中 15歲時에 學校過程을 모두 마치는 者는 67.7퍼센트나 되고, 17歲에 마치는 者는 91.4 퍼센트나 되고, 18歲에 모두 마치는 者는 96.7퍼센트나 된다고 한다.⁽⁵⁷⁾ 그런데 以上과 같은 英國의 學校制度는

(表 17) 英國의 最終學校年齡과 社會階層(1957年)

最終學校年齡	中流層	中下流層	上勞動階層	下勞動階層
15歲 또는 그 以下	40%	68%	90%	95%
16~18歲	43	27	8	5
19歲 또는 그 以上	17	5	2	—

資料 : Mark Abrams, "Class Distinction in Britain," in Anthony King (ed.), *British Politics: People, Parties, and Parliament* (Boston: D.C. Heath and Co., 1966), p. 7

※ 여기의 수치는 「당신은 당신의 學校過程을 마쳤을 때 몇살이었습니까?」라고 設問을 주고서 얻은 비율임.

(57) Rose, *op. cit.*, p. 66.

社會階層과 관련성이 있다는 것이다. (表 17)은 이를 보이기 爲한 것이다. 보는 바와 같이 英國의 下流層의 子女는 15歲에 모든 學校過程을 마치는 者가 95퍼센트나 된다는 것이다! 이들 中 約 5퍼센트가 2~3年間 더 다니다가 18歲時에는 모두가 學校過程을 마치고 職業의 世界로 들어가는 것이다.

英國의 以上과 같은 教育制度中 特히 일레븐 플러스는 社會的 지탄의 對象이 되어서 1964年 執權한 英國의 勞動黨政府에 의해서 1965年 폐지되었고, (58) 그 以後 몇 번의 學校制度의 改進黨을 통해서 16歲 以上の 兒童中 中高等學校(17歲 및 18歲까지의 과정)과정을 받고 있는 자는 1965年의 21萬名에서 1972년에는 159萬名, 1978년에는 298萬名으로 大幅 늘어났다고 한다. (59) 그러나 學歷과 身分간의 관계는 그 以後 계속 殘存하고 있다고 한다. 다음은 英國의 中央勞組機構인 TUC의 1969年度 報告文에서 發췌한 것이다.

「TUC는 兒童들의 教育機會가 父母들의 學資金支拂能力에 따라서 左右되어서는 안된다는 사실을 정책으로 내걸고 있다. 學校制度에 있어서 私立學校가 存在하고 있다는 사실은 이런 原則에 위배된다. 私立學校가 數的으로나 영향력 행사에 있어서 그 比重이 줄고 있다는 것을 보여 주는 증거는 별로 없다.」(60)

이것은 1965年의 改定教育法이 無償의 公立學校와 함께 父母들에게 「子女들을 有償의 私立學校에 보낼 수 있다」고 許用하였기 때문에 생긴 현상이다. (61)

(2) 英國의 職場制度의 非民主性: 英國의 下流層의 産業勞動者들은 以上과 같이 각자 自己의 身分에 해당하는 學校過程을 거치고 나서 職業의 世界로 들어가면 그들은 如前히 자기의 身分에 해당하는 푸대접을 받게 된다. 英國의 브리스톨大學校(University of Bristol)의 프리드만(Andrew L. Friedman)教授에 의하면, 英國의 産業勞動者는 主流勞動者(central workers)와 非主流勞動者(peripheral workers)로 兩分되는데, 英國의 勞動者가 最近 急進化의 方向으로 가고 있는 것은 바로 이들 두 部類의 勞動者中 非

(58) 一部 地域에서는 이 試驗制度가 아직도 채용되고 있다고 한다: John Paxton (ed.), *The Stateman's Yearbook: 1979-1980* (London: The MacMillan Press Ltd., 1979), p. 1338.

(59) *Ibid.*

(60) Trade Union Congress, *Report of 101st Annual Trades Union Congress* (London: Co-operative Printing Society Ltd., 1970), p. 299.

(61) Paxton, *op. cit.*, p. 1337.

主流勞動者들 때문이라는 것이다.⁽⁶²⁾ 勿論 主流勞動者는 特定技術을 가진 勞動者로 生産過程에서 반드시 必要로 하는 勞動者를 가리키며, 非主流勞動者는 特定技術이 없는 末端勞動者를 가리킨다. 前者는 보나마나 17~18歲時까지의 學校過程을 거친 者일 것이며 後者는 15~16歲時까지의 學校過程을 거친 者일 것이다. 그런데 프리드만 教授에 의하면 非主流勞動者는 不況이 오면 해고의 대상이 되고, 工場이 문을 닫게 되면 일단 이들부터 해고를 시키고, 이들은 作業面에서도 生産과는 直結되어 있지 않은 雜役이나 담당한다는 것이다.

한편 다음으로는 英國의 賃金制度上的 非民主性을 보기로 한다. 英國의 경우에는 賃金制度가 日本式으로 年功中心制度가 아니다. 다시 말하면, 40歲의 비숙련공이 받는 임금은 20歲의 비숙련공이 받는 임금과 비교시 別格差가 없다는 뜻이다. (表 18)은 英國의 生産勞動者(manual workers)와 非生産勞動者(non-manual workers)의 賃金格差를 보이기 爲한 것이다. 보는 바와 같이 兩者간의 임금격차는 초과근무수당을 포함해서 100對 133이지만 이를 除하고 보면 100對 152가 된다. 한편 같은 生産勞動者라도 技術勞動者(skilled workers), 半技術勞動者(semi-skilled workers) 그리고 雜役勞動者(labourers)에 따라서 賃金格差가 있다. 1972年 6月 調査에 의한 엔지니어링産業의 임금격차를 보면 以上 세種類의 勞動者의 임금은 초과근무수당을 포함해서 週當 각각 £36.53, £33.56, £26.68로 100對 92對 73이

(表 18) 21歲 以上の 常用勞動者의 週間給與額(1972年 4月調査)

	生産 勞 動 者		事 務 職 人	
	수	치	비	율
週 當 근 무 시 간				
정 상 근 무 시 간 수	40.2	100	37.6	94
초 과 근 무 시 간 수	5.8		1.1	
計	46.0	100	38.7	84
週 間 給 與 액				
정 상 근 무 시 간 분	£27.9	100	£42.4	152
초 과 근 무 수 당	4.9		1.1	
計	32.8	100	43.5	133

資料 : (British) Department of Employment, *British Labour Statistics: Year Book 1972* (London: HMSO, 1974), p. 36.

(62) Andrew L. Friedman, *Industry and Labour: Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism* (London: The MacMillan Press Ltd., 1977), pp. 108~114.

다.⁽⁶³⁾ 이와 같이 보면 雜役勞動者(labourers)와 非生産勞動者와의 임금격차는 앞에 본 100對 152보다 훨씬 더 늘어난다는 것을 알 수 있다. 앞으로 日本의 賃金制度를 소개할 때 자세히 言及하겠지만, 英國의 以上과 같은 임금격차는 末端勞動者에게는 社會的 不滿거리가 되고도 남을 일이다.

以上 英國의 末端勞組員이 反抗의이고 戰鬥的인 理由를 英國의 學校制度, 職場制度에서 찾아 보았다. 그들은 그들의 父母들이 階層的으로 下流出身이라는 理由로 11歲까지 公立國民學校에 다니다가 11歲時에는 1965년까지 採用되었던 일레븐 플러스라는 國家試驗에 응시한다. 1950年代 統計이긴 하지만 이 當時의 統計에 의하면 學齡兒童中 67퍼센트가 이 試驗에서 不合格되는데 下流層의 子女의 不合格率은 95퍼센트나 된다. 이들은 그 以後 15歲, 17歲, 18歲時까지의 교육을 더 받고 職業의 世界로 들어간다. 그러자 이번에는 여기서 一生동안 非主流勞動者로서 다른 階層에 比해서 낮은 임금으로 지낸다. 이렇게 보면 英國의 末端勞動者는 理由있는 反抗을 하고 있다고 말할 수 있다.

2. 日本의 勞動運動과 政治·社會的 要因

日本社會는 英國社會와 비교시 우선 階級要素가 약한 開放社會라는 것이 두드러진 특징으로 나타난다. 日本社會도 과거 德川時代와 같이 土農工商의 엄격한 階級制度를 경험한 점이 있었다. 그러나 日本社會의 이러한 階級的인 要素는 그 以後 歷史적으로 두번의 契機에 의해서 末消되었다고 할 수 있다. 하나는 內的인 契機로 19歲期 後半期의 明治維新作業이다. 주지의 사실이지만 明治維新이란 德川時代의 外廓地域이라고 할 수 있는 長州(지금의 下關), 薩摩(九州섬), 肥前(九州섬) 및 土佐(四國섬)의 4藩의 武士들, 또 이들 중에서도 下級武士에 의해서 이루어진 一種의 政治革命이므로 德川時代에 江戶의 將軍 및 그 側近人들, 각 領地의 大名, 上流層의 武士들이 누리던 社會·政治的 既得權을 保存해야 할 必要性을 느끼지 못했다. 그리하여 下級出身의 明治功臣들은 점차적으로 그러나 냉혹하게 德川時代의 階級的인 要素인 身分制度 등을 抹消해 버린 것이다.⁽⁶⁴⁾

勿論 明治功臣들은 自己들의 權力基盤을 굳히기 爲해서 階級的인 要素를

(63) (British) Department of Employment, *British Labour Statistics: Year Book 1972* (London: HMSO, 1974), p. 96.

(64) 裴成東, 『日本近代政治史』(서울: 法文社, 1976), pp. 68~71; 閔斗基, 『日本の 歷史』(서울: 知識產業社, 1977), pp. 214~218.

하나 하나씩 쌓아 올렸다. 즉 1884년에는 明治功臣 및 舊大名 등을 대상으로 一種의 귀족제도인 公侯伯子男의 華族制度를 설치하였고, 1888년에는 非民主的인 樞密院을 설치하였고, 1890년에는 勅選議院인 貴族院을 설치한 것 등이 그 예이다. (65) 그러나 이러한 階級的 要素는 2次大戰 以後 이번에는 外部 勢力인 美占領當局에 의해서 강그리 抹消되었던 것이다. 우선 華族制度는 없어져서 과거 華族들에게 주어진 特權은 政治的으로 상징적인 역할밖에 못하는 天皇과 그의 直系家族에게만 局限시키기로 하였고, 勅選議院인 戰後의 貴族院은 戰後 民選議院인 參議院에 의해서 代替되었고, 樞密院따위는 그 자취를 감추게 되었다. (66)

그러면『日本政府의 손이 直接的으로 미치지 않는 一般社會內的 階級性은 어떠한가? 여기서는 戰後의 日本社會는 開放된 會社라는 것을 강조하기 爲해서 日本의 教育制度 및 職場制度를 앞에서 본 英國의 制度와 비교 고찰하기로 하겠다.

(1) 日本의 教育制度의 民主性 : 戰後日本의 教育制度는 英國과는 달리 民主的으로 운영되고 있다. 우선 日本은 美占領時期 美國의 影響을 強力히 받고 制定된 1947年 4月의 教育基本法 및 學校教育法에 의거해서 6·3·3·4 體制를 채택하고 6~15歲의 學齡兒童들이 다니는 國民學校 및 中學校는 義務教育制이다. 義務教育制이므로 完全히 無償이다. 勿論 日本에도 英國의 경우와 같이 國民學校와 中學校中 私立學校가 있다. 그러나 日本에서는 이들 私立學校에 登錄되어 있는 學生數는 극소수에 불과하다. 1967年 統計에 의하면 日本의 國民學校學生 約 945萬名中 私立學校에 登錄된 學生數는 約 5.3萬名(0.56퍼센트)에 불과하고 中學生의 경우에는 527萬中 15.1萬(2.87퍼센트)에 불과하다. (67) 한편 이들 私立國民學校 및 私立中學校의 學費도 英國처럼 年間 500파운드(美貨로 1,400弗)나 드는 것이 아니고, 어느 學父兄이나 支拂할 수 있는 金額이다. 1968年 現在 私立國民學校에 드는 경비는 入學金이 23,349엔(65弗)이고 年間 수업료는 36,696엔(102弗)이고, 中學校의 경우에는 각각 24,384엔(68弗)과 40,560엔(112弗)에 불과하다. (68) 그리고 勿論

(65) 辻清明, 『新版日本官僚制の研究』(東京: 東大出版會, 1977), pp.103~114.

(66) Justin Williams, "The Japanese Diet under the New Constitution," *American Political Science Review* (October 1948), pp.927~928.

(67) 日本教育新聞社, 『日本教育年鑑: 1970』(東京: 日本教育新聞社, 1970), pp.750~757.

(68) 『上掲書』, pp.76~78.

1965년까지 채용되었던 英國의 中學校入學資格試驗(일레븐플러스)따위는 日本에는 없다. 그리고 15—18歲의 學齡兒童들이 다니는 高等學校에의 在學生은 1967年 現在 478萬名으로 같은 해 中學校 學生數 527萬名の 90.7퍼센트에 해당된다. 그리고 같은 해에 大學校의 學生數는 116萬名이나 된다.⁽⁶⁹⁾ 高校生의 24.6퍼센트가 되고, 國民學校 學生數의 12.2퍼센트가 된다.

한편 英國과는 달리 日本의 名門大學校인 東京大學校, 京都大學校따위는 國立大學校이고, 1968年 現在 國立大學校의 연간 수업료는 12,000엔(33弗)으로 私立大學校의 수업료 82,622엔(230弗)의 14.5퍼센트에 불과하고, 國立大學校의 入學金은 4,000엔(11弗)으로 私立大學校의 入學金 51,026엔(142弗)의 7.8퍼센트에 불과하다.⁽⁷⁰⁾ 그리고 여기서 또 강조되어야 할 사실은 國立大學校의 學生이 私立大生보다 훨씬 더 質이 높은 教育을 받고 있다는 것이다. 이것은 學生當學校費用이 1964年 現在 國立大는 366,102엔(1,017弗)이나 되는데 私立大는 197,671엔(549弗)에 불과하다는 사실 하나로 알 수 있다.⁽⁷¹⁾

따라서 日本에서는 名門大가 特殊階層의 學校가 아니고 一般庶民層의 子女라도 學業成績이 좋은 學生이면 아무나 쉽게 다닐 수 있는 學校이다. 英國과는 對照的인 현상이다. 그러면 日本에서는 왜 이와 같이 비용이 들지 않는 大學校가 엘리트養成大學校인가? 그것은 日本의 國力을 키우고 西歐의 先進國家를 뒤따르는 데에 血眼이었던 과거 日本의 정책수립가가 國民全體中에서 國力培養에 필요한 人材를 선발해 내기 爲하여 나라의 돈으로 각종의 學校를 設立・運營해 왔기 때문이다.

以上과 같은 日本의 民主的 教育制度의 結果, 日本에서는 階層間的 流動性이 助長되었고, 과거 封建時代의 身分差에 바탕을 둔 社會階層間的 非流動性, 停滯性이 打破될 수 있었던 것이다.

(2) 日本의 職場制度의 民主性: 이미 본 바와 같이 英國에서는 부유층의 子女는 特定の 교육과정을 거쳐서 大學校까지 나와서 主로 事務職을 담당하고 서민층의 子女는 經濟的인 理由로 中高等學校까지만 나와서 主로 산업노동자가 되고, 그리고 이들이 받는 임금액은 그들이 받은 教育年數와 밀접하게 聯關되어 있다.

(69) 『上掲書』, pp. 76~78.

(70) 『上掲書』, pp. 46~47.

(71) 『上書掲』, pp. 46~47.

(表 19) 日本의 中小企業體의 中卒者와 大企業體의 大卒者의 임금액의 비교 (1978年 6月)

	10~99人의 企業體 의 中卒者 (A)	1000人以上의 企業 體의 大卒者 (B)	배 율 (B/A)
月間定期給與額			
20~24歲	119千엔	135千엔	1.1
30~34	169	222	1.3
40~44	177	322	1.8
50~54	163	417	2.6
年間보너스			
20~24歲	235	236	1.0
30~34	388	951	2.5
40~44	410	1,810	4.4
50~54	367	2,663	7.3
一時退職金			
근속 10年	720	1,440	2.0
20	2,220	5,670	2.6
30	4,310	13,060	3.0
停年	6,960	16,070	2.2

資料: 附錄 2.

※ 男子勞働者만의 統計임.

(表 20) 日本企業體의 規模別 및 教育別 임금액의 비교(1978年 6月)

	1000人以上 기업體의 中卒者 (A)	10~99人 기업體의 高卒者 (B)	10~99人 기업體의 大卒者 (C)	비 교 (A/B)	비 교 (A/C)
月間定期給與額					
20~24歲	135千엔	122千엔	124千엔	1.11	1.09
30~34	195	175	207	1.11	0.94
40~44	226	190	261	1.19	0.87
50~54	242	177	284	0.85	0.85
年間보너스					
20~24歲	463	227	136	2.04	3.40
30~34	687	415	598	1.66	1.15
40~44	811	457	816	1.77	0.99
50~54	937	429	977	2.18	0.96
一時退職金					
근속 10年	930	860	1,020	1.08	0.91
20年	3,510	2,650	3,270	1.32	1.07
30年	7,830	5,220	6,610	1.42	1.18
停年	12,140	8,010	9,010	1.52	1.35

資料: 附錄 2.

※ 男子勞働者만의 統計임.

日本의 경우도 教育別 임금차는 있다. 거기에 기업규모별 임금격차도 있다. (表 19)는 이 두 가지 要因別로 大企業體에 고용되어 있는 大卒者와 中小企業體에 고용되어 있는 中卒者의 임금격차를 보인 것이다. 보는 바와 같이 以上 兩者간의 임금격차는 中高年層일수록 커져서 50~54歲時의 격차는 月年間定期給與額은 2.6배, 年間보너스는 7.3배, 一時退職金은 2.2배나 된다.

그러나 日本의 임금격차를 좀더 자세히 分析해 보면 노동자가 받은 教育年數는 그리 重要한 要因이 아니라는 것을 알 수 있다. 教育年數가 짧은 中學校 과정만 거친 자라도 卒業 당시 성적이 좋아서 大企業體에 고용된 자는 高等學校 과정을 거쳐서 中小企業體에 고용된 자보다도 훨씬 더 좋은 대우를 받고 있는 것이 日本의 現實이다. (表 20)은 이를 보인 것이다. 1,000人 以上の 大企業體에 고용된 中卒者의 임금은 10~99人의 中小企業體에 고용된 高卒者보다도 定期給與額(50~54歲時만 例外), 年間보너스, 退職金 모든 면에서 全年齡을 通하여 더 크다. (表 20)에서 놀라운 사실은 1,000人 以上の 大企業體에 고용된 中卒者의 임금은 10~99人의 中小企業體에 고용된 大卒者의 것 보다도 결코 더 적지 않다는 사실이다. 前者와 後者간의 差는 50~54歲時給與額에 있어서는 100對 85, 年間보너스에 있어서는 100對 96이지만 初任時에는 前者의 것이 後者の 것보다 더 크다. 거기에 停年時에 받는 退職金까지 加算한다면, 위의 지적은 더욱 뚜렷해진다. 停年時에 받는 退職金에 있어서 兩者間的 差는 100對 135이다.

以上の 分析을 通해서 우리는 다음 사실들을 지적할 수 있다. 첫째, 日本의 勞動者들의 임금격차는 各學校에 들어갈 때의 入學試驗成績에 따라서 左右된다. 成績이 좋은 자는 계속 進學하고, 나쁜 者는 進學에서 脫落되어 職業의 세계로 들어가기 때문이다. 둘째, 日本의 勞動者들의 임금격차는 各學校의 卒業成績에 따라서 左右된다. 卒業時 成績이 좋은 자는 大企業體에 들어가고, 나쁜 자는 中小企業體에 들어가게 되기 때문이다. 다시 말하면, 日本의 賃金은 주로 能力에 따라서 決定된다고 하겠다. 임금격차란 個人이 가진 能力 또는 努力如何에 따라서 생기는 현상이지, 社會階級の 結果로서 생기는 현상이 아니다. 日本의 一般勞組員이 反抗的이 아니고 戰鬪的이 아니고 順從的인 것은 이와 같은 日本社會의 開放性에서 찾아 볼 수 있는 것이다.

V. 結 語

1. 本論文의 要約

本稿는 2次大戰 以後 最近까지의 英國 및 日本 두 나라의 勞動運動을 比較하고, 英國의 勞動運動은 最近에 올수록 急進化하고 있고 日本의 勞動運動은 保守化하고 있다는 사실을 지적하고, 그 要因을 勞動經濟的 次元에서만 아니라 政治·社會的 次元에서도 모색하여 보았다.

우선 第1章에서는 두 나라의 勞動爭議統計를 比較하고 이를 通하여 英國의 勞動運動은 急進化의 方向으로 달리고 있고 日本의 勞動運動은 保守化의 方向으로 가고 있다는 것을 지적하였다. 아울러서 英國의 勞動運動의 急進性·戰鬪性化는 勞動生産性을 초월하는 賃金의 上昇을 초래하였고, 이것은 英國의 國家經濟 및 國力全盤에 있어서 바람직하지 못한 結果를 가져왔고, 反對로 日本의 勞動運動의 保守化는 正反對의 結果를 가져왔다는 사실을 統計를 通하여 지적하였다.

第2章에서는 英國의 勞組運動의 急進性을 主로 勞動經濟政策의인 次元에서 調査해 보았다. 英國의 勞組組織은 上下間에 命令系統이 제대로 갖추어지지 않았는데, 그것은 英國勞組의 上部團體는 英國의 發達된 民主政治下에서 政府의 各種 政策樹立過程에 參與하여 「國益優先」의 정책에 同調하고 있기 때문에 勞組의 末端勞組員들은 「部分利益」의 추구를 스스로 하다 보니 非公認爭議의 빈발은 英國 國運에 關한 문제이므로 英國政府는 所得政策, 勞使關係法 및 産業民主制度 各種 政策을 수립해서 勞動對策으로 삼았으나 모두 英國의 末端勞組員의 反抗 및 戰鬪性 때문에 成功을 거두지 못했다는 것을 지적하였다. 第3章에서는 日本勞動運動의 保守化를 主로 勞動經濟政策의인 次元에서 조사해 보았다. 戰後 直後の 日本에서는 主로 總評, 中立勞連等 두 全國勞組團體의 의해서 勞動運動이 急進化의 方向으로 유도되었는데, 이 急進性은 日本의 民間勞組에게 批判的으로 받아들여지면서 保守的인 同盟 및 IMF-JC가 登場하고 日本의 勞動運動을 保守化의 方向으로 轉換시켰다는 것을 소개하였다. 한편 保守的인 同盟 및 JC가 日本의 民間勞組를 保守化시키는 要因을 살펴보기 爲해서 日本特有的인 企業別勞組, 年功序列制를 바탕으

로 한 勞動者들의 企業歸屬意識 및 日本政府의 企業系列化 政策도 살펴 보았다.

以上은 英國, 日本의 勞動運動의 方向을 주로 두 나라의 勞動經濟的 次元에서 보인 것이다. 第4章에서는 두 나라의 勞組運動의 方向을 좀더 廣範圍하게 說明하기 爲해서 두 나라의 政治·社會的 側面을 살펴 보았다. 英國에서는 政治적으로 발달한 民主政治를 실시하고 있으나 社會적으로는 階級的인 要素가 아직도 多分히 殘存하고 있기 때문에 末端勞組員의 急進性·戰鬪性을 유발했고, 日本에서는 階級的인 要素를 빨리빨리 除去하고 社會를 開放된 社會로 만들었기 때문에 末端勞組員의 馴化가 可能했다는 것을 지적하였다.

2. 英國, 日本勞動運動에 對한 評價

19世紀 後半期の 英國의 巨匠憲法學者 배지훗(Walter Bagehot)은 當時 英國의 憲法體系를 論하면서, 그것은 「尊嚴性部分」(dignified parts)과 「能率性部分」(efficient parts)의 두 部分으로 나눌 수 있다고 強調하였다.⁽⁷²⁾ 여기서 말하는 尊嚴性部分이란 民主政治에 關한 것을 말하며 能率性部分이란 社會經濟開發을 담당하는 部分을 가리킨다. 배지훗은 以上 두 가지 中 尊嚴性 部分에 力點을 둘 것을 강조하고 있다. 왜냐하면 當時의 英國은 能率性 部分에 力點을 두지 않았어도 괜찮았기 때문이다. 統計에 의하면 1870年 現在 英國의 個人當 國民總生産高를 100으로 놓고 볼 때 美國은 68.9, 독일은 63.5, 불란서는 64.3, 노르웨이는 54.3, 덴마크는 54.5, 캐나다는 60.2, 이태리는 57.6, 소련은 34.3, 日本은 25.1이었다.⁽⁷³⁾ 즉 英國이 全世界에서 가장 발달한 「能率性」을 지니고 있었다. 그리하여 그 以後의 英國은 주로 「尊嚴性」의 擴大에 力點을 두어 왔었던 것이다. 普通選舉權의 擴大라던가, TUC에게 政府의 政策樹立過程에 經營者中央團體와 나란히 參與시킨다던가, 世界에서 손색없는 社會福祉政策을 수립했다던가, 또는 世界에서 가장 發達한 議會政治를 수립했다던가 하는 따위가 바로 그 例라고 할 수 있다. 즉 「政治的 民主主義」라는 側面에서는 아마도 世界에서 가장 發達된 民主主義를 이룩했다고 할 수 있다.

(72) Walter Bagehot, *The English Constitution* (London: Oxford University Press, 1867), pp. 3~4.

(73) Angus Moddison, *Economic Growth in Japan and the USSR* (London: George Allen and Unwin Ltd., 1969), p. xxi.

이에 比해서 英國은 「能率性 部分」의 擴大에는 소홀히 해 왔다. 이미 본 바와 같이 英國의 社會經濟開發에 필요한 技術, 合理性, 近代性を 習得시키는 實業教育따위는 主로 英國의 實業中高等學校 따위에 맡기고 이런 學校를 나온 英國의 젊은이들은 英國의 「被支配者」로 만들어 버린다. 한편 英國의 엘리트層이 다니는 學校에서는 敎課過程에 라진語, 그리스語, 歷史, 古典文學 等を 많이 포함시키고, 또 學生들에게는 英國의 傳統的인 價値인 自制心, 紳士道, 協同心, 「權威에 對한 尊敬心」(deference to authority) 따위를 심어줌으로써 民主的 市民, 民主的 엘리트의 養成에는 成功해 왔으나 「能率性」의 擴大에는 큰 기여를 못해 왔다고 할 수 있다.⁽⁷⁴⁾ 英國은 앞으로는 좀더 「能率性」을 擴大하고, 이를 通하여 英國社會內에 뿌리깊게 자리잡고 있는 階級性을 打破해야 한다. 그래야만 英國의 末端勞組員을 馴化시킬 수 있고, 그래야만이 英國의 經濟를 再建시킬 수 있는 것이다. 즉 英國은 「政治的 民主主義」와 「社會的 民主主義」兩者를 併行해서 발전시킬 때에야 비로소 健全한 길을 걸게 되는 것이다.⁽⁷⁵⁾

英國에 比하면 日本은 政治的 民主主義와 社會的 民主主義를 비교적 併行해서 발전시킨 나라라고 할 수 있다. 이미 본고에서 소개된 바와 같이 政治的으로는 과거 19世紀 後半期의 明治維新作業, 그리고 2次大戰 以後에는 美國의 日本의 民主化政策에 크게 힘입어 民主性을 擴大하여 왔다. 그리고 社會的으로도 敎育政策, 日本 特有的 勞動政策을 通하여 日本社會를 開放社會로 만들어 온 것이다. 바로 이러한 事實이 日本의 産業勞動者의 「不滿거리」를 해소시켜 주었고 그들에게 순종적인 태도를 심어준 것이다.

그러나 日本의 勞組運動에도 문제점이 있다는 것을 간과해서는 안된다. 日本의 2重構造이다. 産業構造上 大企業體에 우대를 해주고 中小企業體는 卹대접해 주는 2重構造, 또 勞務政策上 中高層에게는 우대를 해주고 年少層은 卹대접을 하는 2重構造는 日本의 勞組運動을 保守化시키는 데에는 안성마

(74) 英國敎育의 以上과 같은 特性에 對해서는 다음 資料를 參照하였음 : Rose, *op. cit.*, pp. 65~72; William A. Robson, "Education and Democracy," *Political Quarterly* (1959), vol. 30, pp. 67~78; and Rupert Wilkinson, "Political Leadership and the Late Victorian Public School," *British Journal of Sociology* (1962), vol. 13, pp. 320~330.

(75) 이와 같이 한 나라의 民主主義 發展要因으로 政治的 合法性和 社會經濟開發能力을 강조한 文獻으로는 다음을 參照할 것 : Seymour M. Lipset, "Some Social Requisites of Democracy: Economic Development and Political Legitimacy," *American Political Science Review* (1959), vol. 53, pp. 69~105.

춤이라고 하겠으나 社會正義라는 立場에서 볼 때에는 非先進國的이라고 評價를 내릴 수 있다. 先進國다운 日本이 되려면 中小企業體 및 年少層의 勞動者에게도 應分の 대우를 해야 되지 않겠는가?

附錄 1 英國, 日本의 勞動爭議統計

	英 國			日 本		
	쟁의건수	참가인원 (1,000人)	노동 손실일수 (1,000日)	쟁의건수	참가인원 (1,000人)	노동 손실일수 (1,000日)
1 9 4 6	2,205	526	2,180			
4 7	1,721	620	2,400			
4 8	1,759	424	1,940			
4 9	1,426	433	1,820			
1 9 5 0	1,339	302	1,380			
5 1	1,719	379	1,710			
5 2	1,714	415	1,800			
5 3	1,746	1,370	2,170			
5 4	1,989	448	2,480			
5 5	2,419	659	3,790			
5 6	2,648	507	2,050			
5 7	2,859	1,356	8,400	830	1,557	5,652
5 8	2,629	523	3,470	903	1,279	6,052
5 9	2,093	645	5,280	887	1,216	6,020
1 9 6 0	2,832	814	3,024	1,063	918	4,912
6 1	2,686	771	3,046	1,401	1,680	6,150
6 2	2,449	4,420	5,798	1,299	1,518	5,400
6 3	2,068	590	1,755	1,079	1,183	2,770
6 4	2,524	872	2,277	1,234	1,050	3,165
6 5	2,354	868	2,925	1,542	1,682	5,669
6 6	1,937	530	2,398	1,252	1,132	2,742
6 7	2,116	731	2,787	1,214	733	1,830
6 8	2,378	2,255	4,690	1,546	1,163	2,841
6 9	3,116	1,654	6,846	1,783	1,412	3,634
1 9 7 0	3,906	1,793	10,980	2,260	1,720	3,915
7 1	2,228	1,171	13,551	2,527	1,896	6,029
7 2	2,497	1,722	23,909	2,498	1,544	5,147
7 3	2,873	1,530	7,200	3,326	2,236	4,604
7 4	2,922	1,630	14,750	5,211	3,621	9,663
7 5	2,282	810	6,010	3,391	2,732	8,016
7 6	2,016	670	3,280	2,720	1,356	3,254
7 7	2,703	1,170	10,140	1,712	692	1,518
7 8	2,471	1,040	9,410	1,517	660	1,358

資料 : 英國의 1946~59年 資料는 Ministry of Labour, *Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations* (London: HMSO, 1965) p. 68; 1960~1972年 資料는 Department of Employment, *British Labour Statistics: Year Book 1972* (London: HMSO, 1974), p. 306; 1973~78年 資料는 (日本) 勞働省, 『勞働統計要覽』(1980年度版), p. 232. 한편 日本의 1957~58年 資料는 『朝日年鑑』(1960年度版), p. 565; 1959~62年 資料는 『朝日年鑑』(1966年

度版), p. 477; 1963~68年 資料는 『朝日年鑑』(1970年度版), p. 473; 1969~75年 資料는 (日本) 勞働省, 『勞働統計要覽』(1977年度版), p. 214; 1976~78年 資料는 (日本) 勞働省, 『勞働統計要覽』(1980年度版), p. 216.

※ 여기에 나타난 英國統計는 10人 以上の 業體中 1日 以上の 동맹파업에 對한 統計를 가리키며, 日本統計는 $\frac{1}{2}$ 日 以上の 동맹파업에 對한 統計를 가리킴. 1957年 以前의 日本의 勞動爭議統計는 勞動損失日數에 對한 統計를 다루지 않았음.

附錄 2 諸要因別 日本의 賃金額
1978年 6月 現在

(단위 : 1,000엔)

	1000名 以上の 企業體			10~99人의 企業體		
	大 卒 者	高 卒 者	中 卒 者	大 卒 者	高 卒 者	中 卒 者
月間定期給與額						
20~24歲	135	139	135	124	122	119
30~34	222	200	195	207	175	169
40~44	322	238	226	261	190	177
50~54	417	251	242	284	177	163
年間보너스						
20~24歲	236	476	463	136	227	235
30~34	951	746	687	598	415	388
40~44	1,810	897	811	816	457	410
50~54	2,663	1,044	937	977	429	367
一時退職金						
근속 10年者	1,440	1,120	930	1,020	860	720
20	5,670	4,350	3,510	3,270	2,650	2,220
30	13,060	9,860	7,830	6,610	5,220	4,310
停年者	16,070	14,770	12,140	9,010	8,010	6,960

資料 : (日本) 勞働省, 『勞働統計要覽』(1980年), pp. 126~133과 162~163.

※ 退職金の 경우에는 10~99人이 아니고 30~99人의 企業體를 가리킴.

※ 大卒者는 관리·사무·기술직을 가리키고, 中高卒者는 생산노동자를 가리킴.

參考文獻

(韓日文獻)

朝日新聞社, 『朝日年鑑』, 1960, 1966, 1970.

裴成東, 『日本近代政治史』(서울: 法文社).

現代勞働研究會, 「日本の勞動組織」, 『勞働問題』(1971年 5月號).

本多淳亮, 『賃金·退職金·年金』(東京: 綜合勞働研究所, 1979).

伊東光晴, 『保守と革新の日本の構造』(東京: 筑摩書房, 1970).

小澤透, 『勞働四團體: その組織と運動』(東京: 株式會社教育社, 1978).

經濟企劃廳, 『經濟要覽』, 1970과 1980.

閔斗基, 『日本の 歷史』(서울: 知識産業社, 1977).

日本教育新聞社, 『日本教育年鑑』(東京: 日本教育新聞社, 1970).

- (日本)労働省, 『労働統計要覧』, 1977と1980.
(日本)労働省, 『昭和55年版労働白書』(東京: 日本労働協会, 1980).
梶美健, 「IMF-JC」, 『労働問題』(1967年 6月號).
大場鍾作, 『戦後日本労働小史』(東京: 労働資料センター, 1979).
大原社會問題研究所, 『日本労働年鑑』(東京: 大原社會問題研究所, 1967年).
辻清明, 『新版日本官僚制の研究』(東京: 東京大學校出版會, 1977).
山本吉人, 『労働組合の組織と運営』(東京: 綜合労働研究社, 1979).
讀賣新聞社, 『讀賣年鑑』, (1980年)

(歐美文獻)

- Abrams, Mark. "Class Distinction in Britain." In Anthony King (ed.), *British Politics: People, Parties and Parliament*. Boston: D.C. Heath and Co., 1966.
- Allen, V.A. *Trade Unions and the Government*. London: Butler and Tanner Ltd., 1960.
- Bagehot, Walter. *The English Constitution*. London: Oxford University Press, 1867.
- Beer, Samuel H. *British Politics in the Collective Age*. New York: Alfred A. Knopf, 1965.
- Beer, Samuel H. "Group Representation in Britain and the U.S." *The Annals of Social and Political Science* (1958), vol. 319.
- British Information Services. *Trade Unions in Britain*. London: Swindon Press Ltd., 1966.
- Clegg, H.A. *The Changing System of Industrial Relations in Great Britain*. Oxford: Basil Blackwell, 1979.
- Corina, John. "A Workable Incomes Policy for Britain." In B. Barrett et al (eds.), *Industrial Relations and the Wider Society*. London: Cassell and Collier MacMillan, 1975.
- Crouch, Colin. "The Intensification of Industrial Conflict in the United Kingdom." In Colin Crouch and Alessandro Pizzorno (eds.), *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe Since 1968*. New York: Holmes and Meier Publishers, Inc., 1978. Volume I: National Studies.
- (British) Department of Employment. *British Labour Statistics: Year Book 1972*. London: HMSO, 1974.
- (British) Department of Employment and Productivity. *Statistics on Incomes, Prices, Employment, and Production, No. 29*. London: HMSO, 1969.
- Dunlop, J.T. *Industrial Relations System*. New York: Holt, Rinehart, 1958.
- Dunlop, J.T. "Political Systems and Industrial Relations." In B. Barrett et al (eds.), *Industrial Relation and the Wider Society*. London: Collier MacMillan, 1975.
- Eckstein, Harry. *Division and Cohesion in Democracy: A Study of Norway*. Princeton: Princeton University Press, 1966.
- Finer, Samuel E. *Anonymous Empire*. London: Pall Mall Press, 1966.
- Fridman, Andrew L. *Industry and Labour: Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism*. London: The MacMillan Press Ltd., 1977.
- Grove, J.W. *Government and Industry in Britain*. Glasgow: Blackie and Son, Ltd., 1962.
- Heckscher, Gunnar. "Interest Groups in Sweden." In Harry W. Ehrmann (ed.), *Interest Groups of Four Countries*. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press, 1958

- Kahn, Herman. *World Economic Development: 1979 and Beyond*. London: Croom Helm, 1979.
- Lipset, Seymour M. "Some Social Requisites of Democracy: Economic Development and Political Legitimacy." *American Political Science Review* (1959), vol. 53.
- Lockwood, William W. "Japan's New Capitalism," In W.W. Lockwood (ed.), *The State and Economic Enterprise in Japan*. Princeton: Princeton University Press, 1965.
- McKenzie, Robert T. "Parties, Pressure Groups and the British Political Process." *Political Quarterly*(1958), vol. 29.
- Maddison, Angus. *Economic Growth in Japan and the USSR*. London: George Allen and Unwin Ltd., 1969.
- (Japanese) Ministry of Labor. *Japan Labor Bulletin* (March 1971).
- (British) Ministry of Labour. *Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations*. London: HMSO, 1968.
- Nakane, Chie. *Japanese Society*. Berkeley: University of California Press, 1970.
- Nettl, J.P. "Consensus or Elite Domination: The Case of Business." *Political Studies* (1965), vol. 13.
- Paxton, John (ed.), *The Statemen's Year Book: 1979—1980*. London: The Mac-Millan Press Ltd., 1979.
- Robson, William A. "Education and Democracy." *Political Quarterly* (1959), vol. 30.
- Rokkan, Stein. "Norway: Numerical Democracy and Corporate Pluralism." In Robert A. Dahl (ed.), *Political Oppositions in Western Democracies*. New Haven: Yale University Press, 1966.
- Rose, Richard. *Politics in England*. Boston: Little, Brown and Co., 1964.
- Smith, Warren L. *Macroeconomics*. Homewood, Ill.: Richard D. Irwin Inc., 1970.
- (British) Trades Union Congress. *The 100th Annual Report: 1968*. London: The Co-operative Printing Society Ltd., 1969.
- (British) Trades Union Congress. *The 101st Annual Trades Union Congress*. London: The Co-operative Printing Society Ltd., 1970.
- Wilkinson, Rupert. "Political Leadership and the Late Victorian Public School." *British Journal of Sociology* (1962), vol. 13.
- Williams, Justin. "The Japanese Diet under the New Constitution." *American Political Science Review* (October 1948).