

# 1980年代의 日本의 勞組運動의 變化

## ——「連合」을 中心으로——

吉 昇 欽\*

<目 次>

- |                   |                |
|-------------------|----------------|
| I. 序 論            | IV. 「連合」結成의 背景 |
| II. 「連合」의 形成過程    | V. 結論：「連合」의 將來 |
| III. 「連合」의 性格과 路線 |                |

### I. 序 論

戰後日本의 全國勞組團體史를 보면<sup>(1)</sup>, 1950年 이후 최근까지는 1950年 出現한 급진노선의 總評(日本勞働組合總評議會)이 日本의 노동운동을 支配한 시대였다고 할 수 있다. 그러던 것이 總評은 1989年 11月 21日 해체되고 1987年 11月 21日 出現한 온건노선의 連合(全日本民間勞働組合總連合會)에 흡수통합된 것이다. 그 결과 日本에는 「(新)連合」(日本勞働組合總連合會)이 탄생하였고, 이로써 日本勞組界에는 「總評」의 時代가 가버리고 「連合」의 時代가 開幕된 것이다.

이와 관련하여 여기서는 여러가지 관심을 불러일으킬 수 있다. 첫째는 「總評」의 支配體制가 왜 무너지고, 어떻게 「連合」體制가 出現할 수 있었는가에 관한 것이다. 두번째는 「總評」이 해체되고 「連合」이 탄생하게 된 배경은 무엇인가에 관한 것이다. 다시 말하면, 日本의 노조사의 중요한 특징 중의 하나는 급진파와 온건파간의 對決史인데, 무슨 要因들이 작용하여 급진 세를 敗退시키고 온건세가 승리를 거두게 한 것인가에 관한 것이다. 세번째는 1989年 새로이 탄생한 「連合」의 성격규명이다. 이에 관하여 日本에는 견해가 긍정적 견해와 부정적 견해 두가지로 나뉘어져 있다. 전자는 「連合」이

\* 서울대학교 政治學科 교수

(1) 필자는 掲著, “戰後日本의 革新政勢力과 變化”, 現代日本研究會, 『現代日本研究論叢』, 第 6 號 (1989), pp. 41-73에서 1987년 11월까지의 戰後日本의 勞組史를 다루었으나, 위 논문에서 더 큰 關心은 革新政黨史 쪽에 두어졌다.

1990年代, 더 나아가서는 21世紀의 日本에 「政・勞・資」3者간에 協調主義를 증가시키는 소위 「新組合主義」(neo-corporatism)를 창출해 낼 것이라고 주장하고 있는데 반하여, 후자는 「連合」은 90年代 또는 더 나아가서 21世紀의 日本에 「政・資」2者の 이익이나 대표하고 「勞」의 이익대표에는 노력을 안할 것이라는 것이다. 본고는 이상을 제2, 3, 4절에서 다루고, 제5절에서는 본고에 대한 결론을 다루기로 한다.

본고가 갖는 重要性은 다음과 같다고 할 수 있다. 필자는 본고를 주로 한국의 독자들을 마음에 두고 쓰고 있다. 한국의 독자라면 크게 두 그룹이다. 하나는 「政・資」人們이고, 다른 하나는 「勞」人们이다. 한국의 政府와 使用者側은 1990年 1月 22日 출현한 급진노선의 全勞協(全國勞動組合協議會)을 物理力으로 다루려고 하고 있는데, 日本의 勞組史는 示唆하는 바가 크다고 하겠다. 한편 본고는 또한 한국의 급진노선의 全勞協側에게도 示唆하는 바가 크다고 하겠다. 日本은 經濟大國이면서도 노조의 노선을 급진에서 온건으로 移行시키고 있는데, 經濟小國인 한국에서 全勞協의 노선이 일백퍼센트나 수용되어야 한다고 한다면 한국경제에 無理가 뒤따를 것이다.

## Ⅱ. 「連合」의 形成過程

日本의 勞働組合史는 저 멀리 1900年頃부터 시작되었지만, 노조가 公式으로 合法化된 것은 1921年이다.<sup>(2)</sup> 그 이후 오늘날까지 日本의 노조사에 있어서 중요한 측면의 하나는 온건파와 급진파간의 對決史이다. 여기서 일컫는 온건파란 노동운동을 가능한 한 經濟鬪爭에 국한시키고, 그리고 경제투쟁도 가능한 한 労使協調主義로 이끌고 가려는 그룹을 가리키고, 급진파란 그것을 政治鬪爭, 더 나아가서는 自由主義體制를 전복하는 階級鬪爭을 골자로 하는 맑스・레닌主義로 이끌고 가려는 그룹을 가리킨다. 日本의 노조사에 있어서 온건파와 급진파간의 對決史를 보면, 2次大戰 이전까지는 급진

(2) 예컨대 鐵工, 機關手, 活版工들 사이에 勞組가 1900년경 형성되기 시작하였으나 이들은 1900년 제정된 治安警察法에 의해 不法化되어 곧 해산되었다. 그러나 1921년에 온건노선의 전국노조단체인 「總同盟」(全日本勞働組合總同盟)은 合法化되었다. 그러나 1925년 급진좌파의 노조들 사이에 결성된 「評議會」(全日本勞働組合評議會)은 不法化되어 1928년에 해체되었다. 隅谷三喜男, 『日本の勞働問題』, (東京: 東京大學出版會, 1967), 1979年版, p.177.

파는 당시의「天皇制」를 반영하여 法的으로 認定을 받지 못하여 온건파만이 노조활동을 할 수 있었다. 그러다가 1945年 2次大戰이 끝나고, 日本이 民主化時代를 맞이하면서 日本勞組의 온건파·급진파간의 對決史는 일단 급진파의 優勢로 시작되었다. 그러나 美占領當局은 당시 東北亞의 정세가 점차 冷戰體制로 突入하자 급진파우세의 日本의 勞組界를 人爲的으로 온건파우세로 再編하려고 하였다. 1950年 6月 한국에서 6·25戰爭이 발발한 이후 美占領當局은 소위 「빨갱이 處刑」(red purge)으로 당시 급진노선의 전국 노조단체인 「產別」(全日本產業別勞働組合會議)을 無力化시키고, 비교적 온건세력들을 규합하여 1950年 7月에 「總評」을 조직한 것이 그 예이다. 그러나 人爲的으로 재편된 온건파우세의 노조체제는 1년을 못 넘기고 다시 급진파우세 체제로 바뀐다. 「總評」은 출범 직후에는 美占領當局의 구상대로, 50년 6월 발발한 한국전쟁은 北韓의 所行이라고 규탄하고, 한국전쟁에 대한 UN軍의 「경찰행동」을 지지도 하고, 또 당시 日本에서 착수된 美占領當局의 「빨갱이 處刑」정책에도協力하였다. 그러나 「總評」의 이와 같은 온건노선은 1년도 안되어 급진노선으로 바뀌었다. 「總評」은 51년 3월에 개최된 제2회 大會時 당시 社會黨左派가 내건 「平和原則」을 자기의 행동강령으로 채택하기로 하였다.<sup>(3)</sup> 또 출범 당시 世界自由勞連에 加入하기로 하였던 決議事項을 1년 후에 加入하지 않기로 전복하고<sup>(4)</sup>, 52년 봄에는 급진성이 강한 「賃金綱領」도 채택하였다. 55년에는 매년 봄 임금인상투쟁을 統一的으로 실시하는 소위 「春鬪」制度를 설치하기로 하고, 58年 10~11月에는 당시 보수당정부가 추진하던 警職法改正(戰前時代와 같이 경찰이 국민생활에의 감시를 허용하려는) 反對鬪爭에 참여하고, 59年 4月부터는 약 1년여간 美日安保條約 改定反對鬪爭에 참가하였다. 그러나 그 이후 「總評」勢는 점차 위축되어 갔고, 労組界的 주도권은 온건파로 移行하여 갔다. 그리고 그 과정은 30여년이 걸렸다. 여기서는 이것을 「總評」의 無力化過程과 「連合」의 結成過程으로 나누어 다루기로 한다.

(3) 이에 관하여는 振著, “戰後日本의 革新政治勢力과 變化”, pp.47-50을 참조할 것.

(4) 龍田實, “40年間まわり道をした”, 高梨昌 外 共編, 『「連合」のすべて』, (東京: エイデル研究所, 1990), p.40.

### 1. 「總評」의 無力化過程

이것은 크게 네 단계로 나누어 다를 수 있다. 첫째는 1954~64년의 일이다. 이미 언급한 바와 같이 日本의 전국노조단체는 54년까지는 總評「하나」뿐이었는데, 이것이 상기 기간 중 4개의 단체로 多元화되어 간 것이다. 1954년에는 總評산하의 일부 民間勞組들 중 全纖維勞働組合, 全日本海員組合 등 온건파 노조들이 總評의 정치제일주의 및 급진노선에 반기를 들고 總評에서 이탈하여 새로이 「全勞」(全日本勞働組合會議)라는 전국 노조단체를 꾸몄다. 그리고 1956년에는 역시 總評산하의 민간노조들 중 電氣勞連을 중심으로 한 온건파 노조들이 總評에서 탈퇴하여 「中立勞連」(中立勞働組合連絡會議)을 결성하였다. 名分은 總評과 全勞 양자간의 경쟁과 대립에서 중립적인 입장 을 취하고 양자간의 교량 역할을 하겠다는 것이었다. 이리하여 일본의 전국 노조단체는 과거 美占領時期의 급진노선의 產別에서 「민주적 노동운동」을 표방하고 나온 「新產別」(新產業別勞働組合會議)을 포함해서 모두 4개로 多元화된 것이다. 한편 1954년에 탄생한 全勞는 總評과 中立勞連의 산하에 소속되어 있는 민간노조들을 계속 포섭·영입하여 1964년에는 비교적 거대한 「同盟」(全日本勞働總同盟)으로 명칭을 바꾸었다.<sup>(5)</sup> 이상을 통하여 알 수 있는 것은 總評의 세력이 1954~64년 중 크게 위축되었다는 것이다.

두번째는 日本에는 1964년 5월 금속관련산업계 (예컨대 철강, 조선, 자동차, 가전제품, 기계, 등)에 소속된 노조들의 연합체로서 IMF・JC(International Metal Workers' Federation・Japan Council, 國際金屬勞連・日本協會)<sup>(6)</sup>가 결성되었는데, 여기에 總評산하의 主力民間勞組인 鐵鋼勞連이 참가하였다는 것이다. IMF・JC는 中立勞連의 산하노조단체인 電氣勞連이 주축이 되어 결성된 것으로 설치목적은 日本이 1964年 OECD 및 IMF 8條國에 참가함으로써 日本經濟가 國際化되어 가는 것에 대비하고, 日本의 금속관계 노조들도 이에 적응해 가자는 온건노선지향의 「產別勞組」의 연합체이다. 그리하여 IMF・JC에는 同盟산하의 노조(예컨대 造船重機勞連)는 물론 獨立勞組(전기 한 4개의 전국노조단체보다 더 右派指向) 산하의 노조(예컨대 自動車勞連)들

(5) 抽著, “戰後日本의 革新政治勢力과 變化”, pp.56-57.

(6) IMF・JC는 1975년 이후에는 자기의 이름을 JC(金屬勞協 또는 全日本金屬產業勞働組合協議會)로 바꾸었다.

도 加入하고 있다.<sup>(7)</sup> 이 상 IMF·JC를 통하여 알 수 있는 것은 總評 산하의 主要 民間 勞組 들이 IMF·JC에 參加함으로써 總評의 급진주의 노선을 內的으로 空虛化시키고 있다는 것이다.

마지막 세 번째로 總評의 쇠퇴사 또는 위축사는 日本의 自民黨政府가 80年代에 들어와서 실시한 日本國有鐵道, 日本電信電話公社, 日本專賣公社의 民營化에서 찾아볼 수 있다. 이 조치는 1980年 11月 日本議會에서 통과되고 12月 5日에 公布된 臨時行政調查會設置法에 근거하여 설치된 臨調會가 5回에 걸쳐 낸 答申에 따라 취해진 것인데, 그 결과 電電公社는 NTT로, 專賣公社는 日本 담배產業으로 바뀌었고 (각각 1984年 4月부터), 또 國鐵은 87年 4月 分割·民營化되어 JR로 바뀌었다.<sup>(8)</sup> 물론 이 조치가 노린 목적은 政府企業이 근본적으로 지니고 있는 非能率·非効率을 제거하여 나라의 財政을 再建하는 것이지만, 이 조치는 總評에게 致命打를 안겨주었다. 總評의 主力 멤버인 全電通(27만명)과 全專賣(3만명)가 總評 산하의 公勞協(83만명)에서 탈퇴하였고, 國鐵의 民營化 이후에는 國勞, 勤勞도 公勞協에서 떠나버린 것이다.

## 2. 「連合」의 結成過程

그러면 다음으로 「連合」의 결성 과정을 보기로 한다. 「連合」의 결성은 대단히 복잡하고, 그 과정은 무려 20년 이상을 거쳐 이룩된 것이다. 전술한 바와 같이 日本의 전국노조단체로는 비교적 온건노선의 同盟, 中立勞連, 新產別이 있고 비교적 급진노선의 總評이 있었는데, 이들 모두가 해체되고 하나의 「連合」으로 統合되었다는 것은 그리 단순하고 쉬운 일이 아니었다는 것은 쉽게 이해될 수 있다. 온건노조와 급진노조간의 相互「對等한」統合이냐, 아니면 한 쪽이 다른 쪽에 吸收·統合된 것이냐, 만일 吸收·統合이라면 當하는 쪽 내에서는 反撥이 없었는가 등등 복잡하기 그지없는 일이다. 「連合」의 형성 과정은 크게 세 단계로 나누어 고찰될 수 있다. 첫번째 단계는 1965년 이후 1973~74년 사이의 일로 日本의 「民間勞組」 그룹(同盟, 中立勞連, 新產別)과 「官公勞組」 그룹(대부분이 總評에 소속) 전체를 포함한 統合運動이다. 이것

(7) 이 상 IMF·JC에 관한 것은 振著, “戰後日本의 革新政治勢力과 變化”, p.57을 참조할 것.

(8) 鶴崎友龜, “連合時代の開幕とその足跡：全民勞協の課題”, 『經濟評論』(1988年 2月號), 日本評論社, pp.85-86.

은 실패로 끝난다. 이유는 두 그룹의 势가 비슷하고, 각자가 자기의 路線上의 양보를 하지 않았기 때문이다. 두번째 단계는 1975~82년 사이의 일로 노동전선의 統一이 우선「民間勞組」그룹 사이에서 모색되었다. 이것은 첫번째 단계시의 경험에서 얻어진 歸結이었다. 「官公勞組」그룹이 자기들의 급진노선을 여간해서 포기하려 하지 않으므로 「民間先行, 다음 官公勞」의 전략이다. 그 결과 82년에 「民間勞組」들의 統合體라고 할 수 있는 「全民勞協」(全日本民間労働組合協議會)이 탄생한다. 마지막 세번째 단계는 1982~1989년 사이의 일로 「民間勞組」들이 「官公勞組」들의 급진노선의 「온전화」 또는 「비급진화」를 기다려 그들을 吸收・統合한 것이다. 이것은 물론 전술한 바와 같이 日本의 自民黨政府가 1982年代에 들어와서 실시한 臨調「行革」 또는 主要 國營기업체의 「民營化」의 결과, 급진노선의 總評의 정치세가 크게 弱化되고나서 가능해진 것이다. 그러면 위의 세단계를 차례대로 보기로 한다.

첫번째 단계인 1965~1973년 시기의 日本의 노동전선의 統一運動은 1967년의 寶樹文彥 全遞委員長이 발표한 「労働戰線の統一と社會黨政權樹立の爲に」라는 논문에서 비롯된 것으로 알려지고 있다. 내용은 「민간」, 「관공」노조가 統合해서 당시 신거기반이 비교적 강하였던 日本社會黨 중심의 정권을 수립하자는 것이었다. 그러나 이 주장은 總評內의 日本共產黨系 노조들의 반박을 받는다. 공산당계 노조들은 일본의 노동문제는 산업노동자 次元의 문제가 아니고 일반시민, 학생, 여성, 인테리젠파, 어민, 농민 등 각계각층의 정치적 次元의 문제라고 하면서 寶樹의 論文을 공박하였다.<sup>(9)</sup> 한편 1968년에 가서는 全遞, ゼンセン(ゼンセン)同盟, 鐵鋼勞連, 電機勞連 등 10單產勞組의 書記長들이 「勞問研」(勞働問題研究會)을 발족시켜 노동전선의 統一을 모색하기로 하였다. 70년 1월에는 大企業의 民間勞組의 서기장급들이 「全民懇」(全國主要民間労働委員長懇談會)을 발족시켜 統一을 추진하려 했으나 總評이 민간노조들이 수락하기 어려운 소위 「統一原則」을 제시하여 더 추진할 수 없었다. 70년 11월에는 金鑛, 鐵鋼, 全遞, ゼン센(ゼンセン), 電機, 新產別 등 민간의 6單產勞組委員長들이 民間先行의 「統一世話人會」를 발족시키고, 72년 1월에는 여기에 總評系의 민간노조들도 참가시켜 「22單產會議」로 확대 발족시켰으나, 이것은 73년 7월에 가서 「統一不可能」으로 취급되어 해산되고 만다. 이유는 總評系와 同盟系 労組 사이의 노선대립 때문이라는 것이

(9) 寶樹文彥, “連合結成と私の決斷”, 高梨昌 外 共編, 앞의 책, p.38.

다.<sup>(10)</sup> 이상의 서술은 1965~73년 사이 온건노선을 표방하는 民間勞組들 사이에 統一 움직임이 있었으나, 그것은 당시 「勢가 強한」 급진노선의 總評의 反對 폐문에 成事될 수 없었다는 것을 보여주고 있다.

두번째 단계는 1975년 이후 1982년 사이의 일로 日本의 노동전선의 統一 움직임은 그 성격이 달라지기 시작한다. 이 시기 중에도 제1시기와 같이 民間勞組들 사이에 몇 차례에 걸쳐 統一 움직임이 있었고, 또 總評 쪽에서 까다로운 「原則」 제시가 있었으나, 결국 민간노조들은 이 「原則」을 無視하고 「全民勞協」(全日本民間労働組合協議會)을 결성한 것이다. 이 시기 중에도 제1시기와 같이 민간노조들이 몇 차례에 걸쳐 統一 움직임을 보였다. 첫째는 76년 10월 JC의 6單產과 ジェン同盟, 合化勞連, 電力勞連 등 16單產(320만명)이 「政推會議」(政策推進勞組會議)를 꾸민 것이다.<sup>(11)</sup> 주요 목적은 「政策・制度」의 개혁을 요구하는 데 있어서 직접 自民黨政府와 交渉을 벌이고 關係各界를 접촉하는, 즉 민간노조들 사이의 共同行動을 조작하자는 것이다. 특히 政推會議의 山田精吾 事務局長은 정부・자민당 간부, 의원들과 직접 만나서 要求를 실현해 가는 새로운 패턴을 세웠다는 것이다. 과거에는 노조들이 지지하는 정당인 社會黨, 民社黨에게 作用하여 정책적 요구를 실현시키는 패턴이었는데, 對照的임에 틀림없다.<sup>(12)</sup> 政推會議는 82년의 全民勞協의 母體가 될 것으로 알려지고 있다. 두번째는 79년 3월 中立勞連, 新產別이 「總連合」(全國勞働組合總連合)을 결성하여 79년 9~12월 사이 總評과 同盟간의 「對話」(話し合い)를 추진하여 장차 全民勞協 결성에 축매역할을 하였다는 것이다.<sup>(13)</sup> 세번째는 「統一推進會」에 관한 것이다. 이것은 80년 3월 鹽路一郎 自動車總連會長이 「統一을 推進하는 會」의 설치를 제창, 여기에 鐵鋼, 電力 労組 쪽이 즉시 찬동하여 「6人委員會」(自動車, ジェン, 鐵鋼, 電力, 電機, 合化 등의 노조위원장)를 구성, 80년 9월에 가서는 總連合, 總評, 同盟의 세 단체 會談을 승인하여 「統一推進會」로 출범시켰다는 것이다. 統推會의 목적은 노동전선의 統一을 추구하는 데 있어서 「民間先行, 다음 官公과의 統一」

(10) 芦村庸介, “連合誕生小史”, 高梨昌 外 共編, 앞의 책, pp.25-66.

(11) 政推會議에 관해서는 다음 文獻에 잘 다루어져 있음:(日本)勞働省編, 『勞働白書: 1990年』, p.113; 芦村庸介, “連合誕生小史”, 高梨昌 外 共編, 앞의 책, p. 26; 小崎光平・山路憲夫, “勞働組合は死んだか?!”(東京:こう書房, 1987), pp.182-183; 鶴崎友龜, “連合時代の開幕とその足跡”, 앞의 잡지, pp.80-81.

(12) 山崎光平・山路憲夫, 앞의 책, p.182.

(13) 芦村庸介, 앞의 논문, p.27.

이라는 방식을 취한다는 것이다. 統推會는 80년 9월~81년 6월까지 모두 15회의 會合을 열어 「民間先行에 의한 勞働戰線 統一의 基本構想」을 마련하였다.<sup>(14)</sup> 기본구상은 約 1萬字로 된 緩은 文書로서 基調는 「日本國憲法」의 自由・平等・平和를 지키고, 國際自由勞連과의 連帶를 강화하고, 年內에 統一準備會를 발족시키고, 82년 중 協議會를 발족시킨다는 것으로 「自由스럽고 民主的인 勞働運動」을 추구한다는 것이다.<sup>(15)</sup> 이 구상은 일단 總評의 공격을 받는다. 總評는 81년 7월 大會를 개최하여 「基本構想」에 「5項目補強見解」를 첨가하자는 논쟁을 벌였다는 것이다. 내용은 ① 國民春闢路線의 評價와 繼承發展, ② 反自民, 全野黨의 結集, ③ 路線에 의한 選別反對, ④ 中小・未組織勞動者의 組織化, ⑤ 企業組合主義의 克服 등이다.<sup>(16)</sup> 과거 맙스·레닌主義와 비교하면 지극히 완화된 表現들이지만, 右傾化를 달리고 있는 日本의 民間勞組들에게는 「급진적」 表現들이다. 그리하여 민간노조들은 그 수락을 거부하고 81년 12월 「統一準備會」를 발족시켜, 민간노조간의 統一을 추진한다. 그러자 總評内에서도 「基本構想」을 따르는 민간노조들이 위 준비 회에 참가한다. 82년 7월까지 第1陳 5單產, 第2陳 7單產, 第3陳 3單產이 그런 행동을 취하였다는 것이다.<sup>(17)</sup> 그리하여 「全民勞協」(全日本民間勞働組合協議會)이 82년 12월 14일 정식 출범하게 된다. 참가한 노조와 노조원의 수는 각각 41single과 425만명이다. 물론 全民勞協의 路線은 總評의 左派勢가 제안한 「5項目補強見解」를 배제하고, 「基本構想」에 나타난 노선을 따른다는 것이다.

그러면 마지막 세번째로 1982~89년 사이 日本의 全民勞協의 민간노조들이 官公勞組들을 吸收・統合하여 全民勞協을 「連合」으로 확대・재편성한 과정을 보기로 한다. 이 시기의 日本勞組의 統一運動은 크게 1982~87년과 1987~89년의 두 시기로 나누어 설명될 수 있다. 1982~87년 중 全民勞協은 「全日本民間勞組」들의 「協議會」(federation)라는 틀을 벗어나서 「連合體」(association 또는 union)로 移行한다. 민간노조들이 「協議會」라는 틀을 지니고 있다는 것은 기존의 전국노조 4단체(總評, 同盟, 中立勞連, 新產別)가 존재하고 있는데 또 하나의 「協議會」가 새로이 생겼다는 것을 가리킨다. 屋上

(14) 鶴崎友龜, 앞의 논문, p.83; 芦村庸介, 앞의 논문, pp.17-18.

(15) 鶴崎友龜, 앞의 논문, p.83.

(16) 위의 논문, p.84.

(17) 芦村庸介, 앞의 논문, p.29.

屋의 문제가 생겼다는 것을 가리킨다. 따라서 이 문제는 기존의 전국노조의 4단체 또는 3단체(同盟, 中立勞連, 新產別)가 각기 스스로를 해체하고 「하나」의 連合體로 加入하면 해결되는 것이다. 그런데 조직체의 해체란 쉬운 일이 아니다. 조직과 같이 살아온 任員, 事務員들의 직장문제, 생활문제도 고려하여 하기 때문이다. 이 문제 해결에 5년이 걸렸다. 그리하여 82년 12월 14일 결성된 全民勞協은 5년 후인 87년 11월 20일, 「連合」(全日本民間勞働組合總連合會)으로 再編되었다. 이와 더불어서 민간노조들은 後身組織體를 설치하고 각기 스스로를 해체하였다. 즉 同盟은「友愛會議」, 中立勞連은「中立勞連聯絡會議」를 각기 설치하고 스스로를 해체하여 버린 것이다. 新產別은 해체를 한 해 늦추어 88년에 하기로 한 것이다. 「連合」으로 출범 당시의 조직규모는 55單產, 1음씨비단체, 6友好組織, 合計 555만명의 대규모의 전국노조단체가 된 것이다.<sup>(18)</sup>

다음은 1987~89년의 일이다. 이 때의 日本의 노동전선의 統一이란 87년에 結成된 민간노조 中心의 「連合」이 總評의 일부 노조들을 제외하고 나머지는 모두 다 吸收・統合한 것을 가리킨다. 87년 11월 20일 민간노조들을 中心으로 한 「舊連合」의 結成은 아무래도 민간노조의 主力團體인 同盟의 主導下에 이룩되었다고 할 수 있다. 그런데 노동전선의 統一에 있어서 同盟의 立場은 87년 이전부터 그 統一을 민간노조 中心으로 하겠다는 것이다. 이에 대하여 오랫동안 同盟과 競合關係에 있었던 總評은「全的 統一」論을 전개한 것이다. 즉 總評산하 노조들도 민간노조 중심의 「連合」에 加入하겠다는 뜻이다. 이것은 總評이「對等統合」이 아니고「屈服統合」에 응하겠다는 뜻이다. 그리하여 總評의 執行部와 執行部支持勢力들은 전술한 바 있는「5項目補強見解」중 최후의 難關이었던「全野黨파의 協力共闘」를「政策要求에 있어서一致하는 政黨과 協力」으로 代替하고, 또 統一 이후 總評系勞組는 日本共產黨系인 統一勞組懇파의 관계를 끊기로 約束하고 89년 11월 21일 「連合」에 加入한 것이다.<sup>(19)</sup> 물론 總評도 해체되었고 해체후에는 舊同盟, 舊中立勞連의 경우와 같이「總評센터」를 세웠다. 이로써 1989년 11월 21일 官民勞組의 전국노조단체로 出帆한「新連合」(日本勞働組合總連合會)은 75單產, 1음씨비, 5友好參加組織의 合計 808만 9,979명의 거대조직체가 된 것이다. 노조

(18) 위의 논문, p.35.

(19) 위의 논문, p.32.

원의 수로 볼 때 美國의 AFL・CIO, 英國의 TUC에 이어 세번째로 큰 대조직체가 되었다는 것이다. 그런데 새로이 탄생한「連合」과 더불어서 언급해야 할 것은「連合」이 탄생한 89년 11월 21일경 日本에는 또 다른 두개의 전국노조단체가 탄생하였다는 것이다. 하나는 89년 11월 21일 舊總評內 勞組들 중 日本共產黨系인 統一勞組體이 자기의 추종세력들을 규합하여「全勞連」(全國勞働組合總連合)을 출범시킨 것이다. 公稱 노조원의 수는 140만명이라고 한다. 다른 하나는 舊總評內 勞組들 중 日本社會黨左派(社會主義協會)系인 國勞, 都勞連 등이 89년 12월 9일에「全勞協」(全國勞働組合連絡協議會)을 출범시킨 것이다. 公稱 노조원의 수는 50만명이다.<sup>(20)</sup> 따라서 1990년 현재 日本에는「連合」, 「全勞連」, 「全勞協」등 세계의 전국노조단체가 存在하고 있다고 할 수 있으나, 과거의 日本의 労組史를 개관하면, 日本의 労組界는 1989년 11월로「連合」의 단일지도체제가 형성되었다고 할 수 있다.

### III. 「連合」의 性格과 路線

日本의「連合」은 1989년 11월 21일 公式的으로 出帆하면서 5項目으로 된「綱領」, 14項目으로 되어 있는「基本目標」, 모두 17章과 82條로 구성되어 있는「規約」, 그리고 10項目으로 된「運動方針」을 公表하였다.<sup>(21)</sup> 「連合」의 성격과 노선은 일단 이들 公式文書에 나타난 内容을 分析함으로써 파악될 수 있다. 그런데 여기서 강조되어야 할 것은 公式文書에 나타난 내용만 가지고는「連合」의 성격과 노선을 充分하게 파악할 수 없다는 것이다. 그것을 좀더 充分하게 제대로 파악하려면 公式文書에 나타나지 않은 사실들도 발굴·분석해야 하리라고 본다. 마치 日本의 정치적 성격을 제대로 파악하려면, 日本의 헌법이나 法律의 分析도 중요하지만, 또한 이들 公式文書에 나타나 있지 않은 歷史的 傳統, 政治文化 또는 狀況要因(situational factor) 등도 함께 分析해야 하는 것과 같은 것이다. 특히 日本은「立前」(다데마에)〔표면상의 방침〕과「本旨」(혼네)〔본심〕 두 측면을 다 가지고 있는 나라로 널리 알려져 있다. 이 章은 이러한 立場에서 日本의「連合」의 성격규명을 爲해 우선「連合」의 公式文書에 나타난 내용들을 소개하고, 다음 거기에 나

(20) (日本)勞働省編, 『勞働白書: 1990年』, p.114.

(21) 高梨昌 外 共編, 『「連合」のすべて』, 第Ⅱ部에 全文이 소개되어 있음.

타나 있지 않은 내용들도 소개하기로 한다.

### 1. 「連合」의 公式的 性格과 路線

우선 「連合」의 성격을 가장 핵심적으로 나타내고 있는 것은 「綱領」이다. 이것은 모두 5項目으로 되어 있는데, 그 全文은 다음과 같다.

1. 우리는 自由롭고 民主的인 勞動運動의 傳統을 繼承하고, 이 理念을 中心으로 勞動者의 結集을 도모하고, 勞動運動의 發展을 期한다.
2. 우리는 항상 社會正義를 追求하는 동시에, 「力과 政策」을 갖추어 完全雇用의 達成, 勞動基本權의 確立, 勞動諸條件의 改善, 國民生活의 向上을 實現한다.
3. 우리는 未來에 希望을 가지고 國民의 先頭에 서서 自由・平等・公正을 추구하여 平和스러운 社會를 建設한다.
4. 우리는 勞動組合의 主體性의 堅持를 강화하고, 外部로부터의 각종의 支配・介入을 排除하여, 民主的이고 強固한 組織의 確立을 期하는 同時に 「日本勞動組合總連合」의 強化發展에 努力한다.
5. 우리는 日本勞動運動의 國際的 責任을 깊이 自覺하여 世界平和의 達成과 諸國民의 共存共榮을 為해 努力한다. <sup>(22)</sup>

「綱領」이란 보통 추상적인 법이다. 따라서 「連合」의 公式的 성격과 노선을 파악하기 위해서는 「綱領」의 내용을 좀 더 구체적으로 뒷받침해 주고 있는 「基本目標」가 소개되어야 한다. 전술한 바와 같이 이것은 모두 14項目으로 구성되어 있다. 그 全文은 다음과 같다.

1. 우리는 政府, 政黨, 企業 등으로부터 獨立한 自主的 組織으로서의 主體性을 堅持하고 自由스럽고 民主的인 勞動運動의 強化・擴大와 勞動運動의 基盤強化를 도모한다.
2. 우리는 賃金引上과 勞動時間의 短縮, 勞動環境의 改善 등, 勞動諸條件의 維持・向上을 도모하고, 人間性을 優先한 여유있는 生活을 實現한다.
3. 우리는 「力과 政策」을 強化하고, 目的과 政策, 要求를 함께하는 政黨・團體와 協力하여 完全雇用, 物價安定, 總合生活의 改善・向上을 도모하고, 活力있는 福祉社會를 實現한다.
4. 우리는 中小・零細企業勞動者, パートタイム勞動者 등의 勞動條件의 改善에 힘을 기울여, 賃金・勞動時間 등 勞動諸條件의 格差의 壓縮을 도모한다.
5. 우리는 中央, 地方, 產業, 職域에 있어서의 活動을 強化하고, 未組織勞動者의 組織化를 促進하며, 勞動運動을 充實・強化한다.
6. 우리는 官公勞動者 및 公益產業勞動者의 勞動基本權의 完全回復을 목표하고 있다.

---

(22) 위의 책, pp.178-179.

7. 우리는 主權在民, 基本的 人權, 恒久平和를 基調로 하는 日本國憲法의 理念에 따른 自由・平等・公正을 갖춘 平和스러운 社會를 實現한다.
8. 우리는 軍縮, 核兵器의 全面廢絕과 國際緊張緩和를 위해 努力하고, 世界平和의 實現에 힘쓴다.
9. 우리는 勞動運動을 비롯하여 각종 分野에 女性의 積極的인 參加를 추진하여 男女平等 社會의 實現을 도모한다.
10. 우리는 勞動組合의 主體性을 堅持하고, 勞使對等의 原則에 서서 相互의 自主性을 尊重한 勞使關係를 確立한다.
11. 우리는 勞動界에서의 각종의 獨善的・利己的 势力에 對하여 毅然拒 態度를 취하고, 分裂工作을 스스로의 힘으로 排除한다.
12. 우리는 綱領의 理念을 堅持하는 동시에, 官・民은 물론 構成組織間의 相互信賴를 좀 더 深化시키고, 이것을 基盤으로 대부분의 勞動者・勞動組合의 總結集을 도모한다.
13. 우리는 政權을 담당할 새로운 政治勢力의 形成에 協力하고, 政權交代를 可能하게 하는 健全한 議會制民主主義를 實現한다.
14. 우리는 「國際自由勞連」의 一員으로서 國際的 役割을 分擔하고, 世界의 勞動運動의 前進에 貢獻한다.<sup>(23)</sup>

以上「連合」의 「綱領」과 「基本目標」의 全文을 소개하였거니와, 「連合」의 豊田稔 組織局長에 의하면, 이상의 두 公式文書에 나타난 內容은 다음 세가지로 說明될 수 있다는 것이다. 첫째는 日本의 「連合」은 日本의 平和憲法을 지키겠다는 의사를 가지고 있다는 것이다. 이것은 앞에 소개한 「基本目標」第7項의 바로 그것이라는 것이다. 제7항은 「主權在民, 基本的 人權, 恒久平和를 基調로 하는 日本國憲法의 理念에 따른 自由・平等・公正을 갖춘 平和스러운 社會를 實現한다」를 강조하고 있는데, 이것은 「連合」이 憲法擁護의 의사를 밝히고 있다는 것이다. 그리고 이런 의사를 중심으로 정치세력을 結集해 나아가겠다는 것이다. 두번째는 「連合」이 自由主義陣營의 一員이라는 사실을 강조한 것이다. 이것은 「綱領」第5項과 「基本目標」第14項을 통해서 지적된 것인데, 이에 따라 「連合」은 國際自由勞連(ICFTU)에 一括加盟한 것이다. 이것은 과거 國際自由勞連에 加盟의사를 밝혔다가 出帆한지 1년도 안되어 그 의사를 번복하였던 總評의 행위와는 대조적인 사실이다. 「連合」은 自由陣營에 소속하기 때문에 ① 複數政黨의 存在를 인정하고 反對黨의 權利를 보장하는 政治體制를 추구하며, ② 福祉를 重視하고 自由스럽고 民主的인 社會體制의 實現에 노력하며, ③ 市場經濟를 基本으로 하면서 規

---

(23) 위의 책, pp.179-180.

制는 必要最小限에 머물게 하고, ④ 政治・經濟・社會・文化・教育 등 각 분야에 있어서 社會正義와 民主主義가 이룩되는 社會를 만드는 데에 노력하겠다는 것이다.

마지막 세번째는 이상과 같이 自由스럽고 民主的인 政治 또는 社會의 諸制度, 또는 그 틀을 파괴하려는 極左・極右의 全體主義를 배격하고 맙스・레닌主義 政黨, 또는 團體와는 명확하게 線을 긋겠다는 것이다. 다시 말하면, 「連合」은 정치사회적으로 中道勢力과 협력관계를 갖겠다는 뜻이다.<sup>(24)</sup>

以外에도 「連合」의 公式的 性格과 路線은 「運動方針 10項目」에도 나타나 있는데, 이들 중 중요하다고 생각되는 것 몇가지만 소개하기로 한다.

運動方針 1은 「日本의 進路」 만들기에 관한 것인데, 「21세기의 日本」을 「여유있는 社會」로 만들어 나아가겠다는 것이다. 이를 爲해 「連合」은 賽後有識者 專門家와 連携해 나아갈 뿐더러, 自民黨政府・各省廳과의 協議, 경제 단체와의 會談, 「協力政黨」(日本社會黨, 公明黨, 民主社會黨, 社會民主連合)과의 政策協議를 모색하고, 동시에 中央・地方에 있어서 多面的으로 「政・勞・使協議」를 體系化하는 등, 새로운 參加와 行動을 開發해 가겠다는 것이다. 運動方針 2는 「여유있고 넉넉한 生活」을 추구하는 것과 관련된 것인데, 「1993年度에 年間總勞動時間 1,800時間化」, 大企業과 中小企業간의 格差是正 등이 강조되어 있다. 한편 運動方針 5는 「1,000萬 連合」을 목표로 조직・재정기반을 확립해 가겠다는 것인데, 이것은 「連合」이 1989년 11월 출범시의 加盟人數 800萬을 1,000萬으로 늘리고, 또 日本의 노조조직률이 한때(예컨대 1970년)에는 35.4%였었던 것이 최근에 와서 계속 하강하여 88년에는 26.8%, 1989년에는 25.9%였었는데, 「連合」은 이것을 30%線까지 회복시키겠다는 것이다.

運動方針 7은 「平和」에 관한 것인데, 「連合」은 앞으로 國際自由勞連과 連携하여 「軍縮」, 「核兵器의 廢絕」운동을 전개하고, 또 國內에서는 「憲法擁護」, 「非核 3原則의 嚴守」에 노력하겠다는 것이다. 運動方針 9는 「政治의 흐름의 轉換」에 관한 것인데, 日本의 여러가지의 政黨支持에 관해서는 「連合」의 加盟勞組 각자의 観단에 위임한다는 것이다.<sup>(25)</sup>

이상 「連合」의 성격과 노선을 「連合」의 「綱領」, 「基本目標」, 「運動方針」 등

(24) 위의 책, pp.117-118.

(25) 위의 책, pp.202-225.

을 통하여 보았다. 이들을 통하여 알 수 있는 것은 「連合」은 國內에서는 極左・極右勢力과는 관계를 끊고 中道路線을 취하고, 國外에서는 社會主義陣營과는 관계를 끊고 西方陣營의 一員이 되겠다는 태도를 취하고 있다는 것이다. 그러나 다른 사항들에 관해서는 「連合」의 성격이 애매하다. 왜냐하면 모든 것을 다 하겠다는, 다시 말하면 「總網羅의」이기 때문이다. 「連合」은 完全雇用도 추구하고 賃金引上도 추구하고, 勞動時間도 단축하고, 또 과거의 大企業體 中心의 노조관행을 유지하면서 中小業體勞動者, 파트타임・未組織勞動者 中心의 노조관행도 새로이 개발하겠다는 것이 그러한 예이다.

## 2. 「連合」의 非公式的 性格과 路線

이상 公式文書에 나타난 것만 가지고는 「連合」의 성격규명이 애매하다. 나열된 여러 항목들 중 어느 항목에 우선을 두고 어느 항목에 더 강한 實踐意志를 두고 있는지가 나타나 있지 않기 때문이다. 따라서 여기서는 非公式的인 측면을 살펴보기로 한다. 크게 세가지 사실이 중요하다. 첫째는 1982년 12월 「全民勞協」이 결성되기 이전 民間勞組들이 노동결선의 統一을 위한「基本構想」을 마련하자 總評이 「5項目補強見解」를 첨가하자고 해서 양자간에 의견대립이 있었는데, 이 의견대립이 어떻게 처리되었는가를 調査해 보면 「連合」의 성격과 노선이 뚜렷하게 부각될 것이다.

이미 제 2절에서 언급한 바와 같이 당시 민간노조들은 「基本構想」에 「日本國憲法」이 추구하는 自由・平等・平和를 지키고, 國際自由勞連과 제휴하고 「自由스럽고 民主的인 勞働運動」을 추구한다는 등의 내용을 담았다. 이에 대하여 總評은 ① 國民春闢路線의 계승발전, ② 反自民, 全野黨과의 結集, ③ 노선에 따른 選別反對, ④ 中小・未組織勞動者の 組織化, ⑤ 企業組合主義의 克服 등 「5項目補強見解」를 「基本構想」에 첨가할 것을 주장하였다. 민간노조들의反應은 「거부」였다. 그리하여 민간노조들은 자기들의 노선을 따르는 總評산하의 민간노조들과 함께 「全民勞協」(全日本民間勞働組合協議會)을 1982년 12월에 결성하였던 것이다. 全民勞協이 민간노조들 중심으로 結成된 이후 민간노조들은 민간노조들을 더 포섭하여 1987년 11월 「協議會」를 「連合會」로 개편하였다. 여전히 민간노조 중심의 조직체였다. 민간노조들은 1987년 이후에도 이 체제를 그대로 유지하려 하였다. 그러나 일부 左派系列을 제외한 總評산하 노조들은 「全的 統一」을 호소하였다. 이것은 總評산하

노조들이 「5項目補強見解」를 포기할 수 있다는 것을 의미한다. 그리하여 總評은 5項目 중 가장 핵심적인 「全野黨과의 協力共闘」를 「政策要求에 있어서一致하는 政黨과의 協力」으로의 替替를 許容하였던 것이다.<sup>(26)</sup> 이와 같이 보면, 「連合」은 日本共產黨, 日本社會黨左派를 포함시키는 「全野黨과의 協力共闘」에는 強力하게 반대하고 있다는 것을 알 수 있다. 總評의 「5項目」 중 다른 4項目의 경우도 마찬가지이다. 「連合」은 總評을 89년 11월 吸收・統合하면서 큰 無理없이 이를 4項目을 「基本目標」 등에 反映시킨 것 같다. 예컨대 「基本目標」 第4項(中小・未組織勞動者의 組織化)이 그것이다. 그러나 民間勞組勢가 강하고 總評勢가 미미한 「連合」이 이상과 같은 제안들을 얼마나 강한 實踐意志를 가지고 實現해 갈지는 의문이 제기된다고 하겠다.

두번째는 「連合」의 結成을 主導한 그룹들이 누구인가를 밝혀내고, 그들의 政治路線을 조사분석하여 「連合」의 성격과 노선을 구명하는 것이다. 본고는 제2절에서 「連合」의 結成을 주도한 그룹들은 민간노조대표들이고, 그 중에서도 日本에서는 비교적 온전보수노선을 추구하는 大企業勞組代表들이고, 또 이들 중에서도 JC 同盟, 自動車勞連, 電氣勞連등의 노조대표라는 사실을 밝힌 바 있다. 게다가 이들은 특히 政策推進勞組會議가 조직된 1976년 이후에는 노조문제의 해결을 당시 그들의 지지정당이었던 民社黨, 社會黨에 의뢰 하던 慣行을 버리고, 자기들이 직접 「自民黨」政府의 각부처 또는 「自民黨」議員들과의 로비를 통하여 처리하는 새로운 관행을 채택하기 시작하였다는 것이다.<sup>(27)</sup> 그 이후 노조대표들은 自民黨政治人們이 주관하는 ゴルフ大會에 경제인들과 함께 참가하기도 하고, 「建國記念日」을 축하하는 모임에 참가하여 「建國을 축하하고, 天皇陛下의 長壽를 기리는 萬歲三唱」을 제창하는 事例(1985년 2월 21일)까지 생기고 있다는 것이다. 심지어 노조대표들은 다수의 산업노동자의 해고조치, 再配置조치 등을 전제로 하는 企業의 合理化조치에 「協力」도 하고, 國鐵을 分割・民營화시킨 自民黨政府의 臨調「行革」에도 「協力」하였다는 것이다.<sup>(28)</sup>

마지막 세번째는 위의 두번째 事項과 結合된 것으로, 오늘날의 日本에는 「政・勞・資」3者간에 일종의 「協調體制」가 수립되어 가고 있다는 것이다.

(26) 위의 책, p.32.

(27) 註釋 (12)와 같음.

(28) 自由法曹團勞働部會編, 『「連合」路線の眞相』, (東京:學習の友社, 1988), pp. 8-15.

日本에서는 이런 현상을 「新組合主義」(neo-corporatism)라고 부르고 있다. 「組合主義」란 원래 서구에서의 「政・勞・資 3者간의 協調主義」를 가리키는 테, 이태리의 뮈솔리니時代의 政・勞・資協調主義와 구별하기 위하여 「組合主義」 앞에 「新」字를 붙여 「新組合主義」라는 用語가 출현하였다고 한다. 日本의 政・勞・資協調主義는 「新組合主義」 앞에 「日本型」이라는 접두어를 붙여 서구의 「新組合主義」와 구별하고 있다는 것이다. 서구의 「新組合主義」는 보통 다음 세가지 내용으로 구성되어 있는 것으로 알려지고 있다. 첫째는 노조조직률이 비교적 높다는 것이고, 두번째는 전국노조단체와 산하노조단체(산별 또는 기업노조) 사이의 위계질서가 잘되어 있고, 세번째는 政・勞・資 3者간妥協이 잘 이루어지고 있다는 것이다.<sup>(29)</sup> 「日本型新組合主義」도 政・勞・資 3者간妥協이 잘 이루어리라는 것은 전술한 바와 같다. 그러나 日本의 新組合主義와 서구의 그것과 다른 것은 노조조직률에 관한 것이다.<sup>(30)</sup> 1989년 현재 日本의 노조조직률은 25.9%에 불과하다는 것이다. 雇用者 4천 7백 2천 10만 중 노조원의 수는 1천 2백 23만이다. 게다가 이들 중 「連合」에 加入한 노조원의 수는 8백 9만으로, 이들은 日本雇用者 중 17.1% 불과하다. 그런데 여기서 강조되어야 할 것은 日本에서는 기업규모가 클수록 會社가 노동자들에게 지급하는 급여액이 크고, 기업규모가 작을수록 그 급여액이 작다는 사실이다. 〈表 1〉에는 기업규모에 따라서 會社가支出하는 1人當勞費가 소개되어 있다. 보인 바와 같이 日本에서는 大企業體勞動者일 수록 「貴族勞動者」라고 命名될 수 있다. 5,000人 이상의 대규모업체가 노동

(29) 西歐諸國의 政・勞・資 3者간의 이와 같은慣行은 다음 文獻들에 잘 다루어져 있음 : Philippe C. Schmitter, "Still the Century of Corporatism," in P.C. Schmitter and Gerhard Lehmbruch (eds.), *Trends toward Corporatist Intermediation*, (Beverly Hills: SAGE Publications, 1979), pp.7-52; Gerhard Lehmbruch, "Introduction: Neo-Corporatism in Comparative Perspective," in Gerhard Lehmbruch and Philippe C. Schmitter (eds.), *Patterns of Corporatist Policy-Making*, (Beverly Hills: SAGE Publications, 1982), pp.1-28.

(30) 노조조직율은 英國의 경우 47%(1987년 현재), 西獨은 41%(1988년), 스웨덴은 70%(1965~80年), 오스트리아는 50%(1965~80年)이다. 英國과 西獨 資料는 (日本)勞働大臣官房政策調查部編, 『勞働統計要覽: 1990』, p. 228; 스웨덴과 오스트리아 資料는 任燁伯, "產業社會에서 國家, 資本, 勞動의 關係: 先進產業社會의 經驗과 韓國의 關係" (1990년 8월 20~22일, 韓國政治學會 國內夏季學術大會에서 發表된 論文), p.13 (한편 이 資料의 원래의 출처는 Peter Lange and Geoffrey Garrett, "The Politics of Growth: Strategic Interaction and Economic Performance in the Advanced Industrial Democracies, 1974~1980," *Journal of Politics*, Vol.47, No.3 (1985)임).

〈表 1〉 一人當勞動費用의 規模間格差 (5,000人 以上=100)

	1,000~ 4,999人	300~ 999人	100~ 299人	30~99人
現金給與總額	86.9	75.7	69.0	62.7
退職金 等의 費用	57.7	37.2	31.6	19.7
法定福利費	88.2	78.6	72.2	70.5
住居에 關한 費用	48.0	27.9	18.9	8.4
文化, 體育, 娛樂에 關한 費用	50.2	45.4	51.0	56.9
其他法定外福利費	43.3	34.6	29.0	35.7
教育訓練費	71.4	55.6	37.3	29.0
기타 費用	95.3	70.7	53.6	36.9
總勞動費用	83.4	71.5	64.7	58.5

資料：(日本)勞働省編, 『勞働白書』(1990年), p. 440.

※ 1988年 調査結果임.

자 1人에게 들이는 총노동비를 100이라고 할 경우, 1,000~4,999人の 업체의 노동자 1人에게 들이는 것은 83에 불과하고, 300~999人の 업체의 경우에는 그것이 71.5로 내려가고, 100~299人の 경우에는 64.7, 30~99人の 경우에는 그것이 58.5까지 내려간다. 이와같이 보면, 「連合」은 日本의 민간노조원들 중에서도 小數의 大企業勞組員들의 이익을 집중적으로 대변하는 전국노조단체로 성격규명을 내릴 수 있는 것이다. 다시 말하면, 日本의 민간업계의 大企業體勞動者들은 中小業體勞動者들의 희생 하에 特惠를 누리고 있는 것이다. 따라서 그들에게는 별도의 爭議가 필요없고, 勞使協調主義가 慣行이 될 수 있는 것이다.

#### IV. 「連合」結成의 背景

그러면 日本의 勞動戰線은 왜 급진노선의 總評을 中心으로 統一이 안되고 온건노선의 「連合」을 中心으로 統一이 되었는가의 문제가 제기된다. 다시 말하면, 온건노선의 「連合」이 出現하게 된 배경은 무엇인가?

日本에서 노조전선이 「連合」을 中心으로 統一되게 된 배경을 설명하는 데 있어서 빠뜨려서는 안될 것이 있다면, 그것은 우선 日本의 경제성장 그 자체를 들 수 있다. 日本은 近 100여년 간의 歷史를 통하여 소위 「追越型近代化」(西歐를 따라잡는 近代化)를 추구하여 세계 제 2위의 經濟力を 갖게 되었고, 그 成果로 日本國民에게 復興과 繁榮을 안겨 주었다. 경제성장은 물

론 특정그룹의 회생 하에, 또는 맘스가 말하듯이 특정그룹의「착취」하에 이 륙되므로 그러한 그룹들에게는 성장 그 자체가 하나의 否定的 要因이 될 수도 있다. 그러나 성장은 결국은 대다수의 국민의 생활수준을 높여주고 「中間階層」의 크기를 확대시켜 國民全體에 보수화 무드를 造成한다고 해야겠다. 게다가 日本의 성장은 남달리 알차고 견실하다. 日本의 質 좋은 자동차, 전자제품, 선박 등이 전세계의 市場을 뒤덮고 있는데, 소득수준이 높아진 日本旅行客들은 海外에 나아가 이상의 사실을 직접 눈으로 목격하고 자기나라의 經濟力과 國力에 관하여 자부심과 애국심을 갖게 될 것이다. 따라서 日本의 경우에는 장기적으로 볼 때에 고도성장이 바로 日本國民을, 더 나아가서는 산업노동자들까지 保守化로 이끌고 가는 要因으로 작용해 왔다고 할 수 있다. 그러나 경제성장 그 자체는 너무나 일반적인 것이기 때문에 언급은 이 정도에서 그치기로 하고, 여기서는 좀 더 구체적인 요인으로 세가지만 검토하기로 한다.

### 1. 外的 危機要因

어느 나라에서나 그 나라에 國外的 要因에 의하여 경제가 危機에 직면할 때에는 그 나라의 勞組들은 대부분의 경우 임금인상, 노동조전의 개선 등 정책요구에 있어서 自制를 하는 법이다. 그런데 日本의 민간노조, 그 중에서도 대기업민간노조들의 경우에는 후술하겠거니와 「우리 會社觀」이 강해서 外的 危機要因에 대하여 민감한 反應을 보인다고 할 수 있다. 日本經濟는 지난간 20~30년간 國外的 要因에 의하여 세차례나 危機를 경험하였다. 첫째는 1964년 日本이 OECD 및 IMF 8條國에 加入함으로써 日本經濟를 溫床經濟에서 開放經濟體制로 轉換시킬 때에 겪은 危機이다. 그 때까지 日本의 업체들은 음으로 양으로 政府의 비호를 받으면서 保護育成되었었는데, 日本經濟가 開放化되면서 日本業體들은 先進工業國家들의 업체들과 同等한 條件에서 경쟁을 해야 하는 입장으로 몰린 것이다. 日本의 업체들에게는 하나의 危機心理를 갖게 된 것이다. 당시 民間勞組들을 중심으로 한 온건노선의 전국노조단체인 同盟이 1964년에 결성되었고, 또 金屬關聯分野의 勞組들이 역시 1964년에 IMF・JC를 꾸민 것은 이상의 危機心理의 所產이라고 보아야 하겠다. 그 以後 日本의 노동전선에는, 제 2절에 서술된 바와 같이, 당시의 급진노선의 總評에게는 不利하고 온건노선의 民間勞組들에게는 有利한 노

동전선의 統合運動이 있었다. 그러나 이 운동은 그때까지만 해도 總評의 強勢 때문에 더 진전되지 못하고, 1973년에 유야무야로 끝나 버렸다.

그러다가 두번째로 1973년 말에 中東의 油價波動이 전세계경제를 뒤흔들어 놓았다. 이 波動은 1979년에도 일어났다. 두차례의 波動의 결과 油價는 배럴 당 2~3달러 하던 것이 갑자기 20~30달러로 치솟은 것이다. 대부분의 나라들은 큰 충격을 받았다. 그런데 日本이 받은 충격은 더욱 커다. 왜냐하면, 日本은 자원빈곤국이었으며 1973년 이전부터 美國과 섬유수출件으로 관계악화, 달러不安 등으로 苦疫을 겪고 있었기 때문이다. 油價波動은 그대로 日本에 狂亂物價·物不足 현상을 가져와 日本에 生活不安感, 또는 危機意識을 조장하였던 것이다. 당시 日本人들은 이 사태를 1853년의 「黑船의 渡來」라고까지 불렀다. 당시 이러한 충격파가 日本人의 生活意識을 보수화시키는 테에 얼마나 큰 작용을 하였는가는 〈表 2〉에 나타나 있다. 보인 바와 같이 보수의식이라고 할 수 있는 「질서유지」, 「경제발전」, 「友好促進」 쪽에 응답한 비율은 1973년 조사에서는 26.0%에 불과했는데 이 비율이 1978년 조사에서는 43.7%로 늘어났으며, 反對로 진보의식이라고 할 수 있는 「복지향상」, 「권리보호」, 「참가증대」, 「학문·문화향상」 쪽에 응답한 비율은 상기 기간 중 67.4%에서 49.7%로 줄어들었다. 油價波動의 충격파는 日本의 勞組界에도 영향을 미쳤다. 1955년 이후 20년간 급진노선의 總評이 주도해 왔던 「國

〈表 2〉 日本人들의 生活意識의 保守化: 1973~78

	1973	1978
保守意識		
1. 國內의 治安·秩序의 維持	12.6%	17.3%
2. 日本의 經濟發展	10.7	21.1
3. 外國과의 友好促進	2.7	5.3
	26.0	43.7
進歩意識		
4. 國民의 福祉向上	48.5	31.9
5. 國民의 權利保護	11.5	8.9
6. 國民의 政治參加機會 증가	6.0	6.9
7. 학문·문화의 向上	1.4	2.0
	67.4	49.7

資料：(日本) NHK放送社世論調査編, 『現代日本人の意識構造』(1979年), p.196.

※ 설문내용은 「현재 日本政治가 다루어야 할 일 중 가장 중요하다고 생각하는 것  
을 다음 항목들 중 한 가지만 고르시오」이다.

民春闘」는 1975년으로 「終焉」을 告하고, 그것은 온건노선의 JC가 주도하는 「JC 春闘」로 바뀌었으며, 그 이후 日本勞組들은 「임금인상은 物價上昇을 가 졌으므로 自制해야 한다」는 태도를 취하였다는 것이다.<sup>(31)</sup> 제 2절에 서술한 바와 같이 日本勞組들은 또한 1976년에 「政策推進勞組會議」를, 1980년에는 「統一推進會」를 발족시키고, 1982년에는 全民勞協을 結成하였던 것이다.

日本經濟가 당면한 마지막 세번째의 危機는 1980년대 중반경 갑자기 몰아 닥친 소위 「円高」이다. 1980~85년 사이 對美國 1달러 당 日本貨幣 円表示 는 227~239 (1980:227, 81:220, 82:249, 83:238, 84:238, 85:239)를 맴돌았는데, 이것이 86년에는 169, 87년에는 145, 88년에는 128까지 급상승하였다.<sup>(32)</sup> 이 충격파는 앞의 두 危機 때 것보다 더 심각한 것으로 받아들여졌다. 좀 더 구체적으로 세가지 사항을 언급하기로 한다. 첫째는 「輸出」 危機이다. 예컨데 도요나製 승용차 1만달러짜리를 수출하면 1985년에는 239만엔이 受金되있는데 1988년에는 128만엔이 受金되었다. 이것은 수출이 대폭 축소된다는 것을 가리킨다. 그것은 대공황을 가져 올 수도 있는 것이다. 두번째는 「輸入擴大」 危機이다. 예컨데 1백 달러짜리의 外製의류가 1985년에는 日本에서 23,900엔에 去來되었는데 1988년에는 12,800엔에 去來되는 것이다. 가격이 저렴해졌으니 需要가 늘어 輸入이 대폭 늘어날 것이고, 그것은 國內製造業界의 不況을 의미한다. 마지막 세번째는 「円高」가 国内투자보다는 海外投資를 더 촉진시킬 것이므로 日本產業의 「空洞化」 현상을 가져오리라는 것이다. 日本政府는 물론 이상과 같은 危機를 겪어내기 위하여 대책을 강구해야 했다. 그 결과 나온 것이 87년 4월의 「新前川報告書」(經濟審議會・經濟構造調整特別部會報告)이다. 主要骨字는 日本經濟를 앞으로는 「外需依存」(또는 輸出擴大路線)에서 「內需主導型」으로 전환시키는 것이다.<sup>(33)</sup> 이 전환은 용이한 일이 아니다. 왜냐하면, 그 전환과정에 있어서 업체A는 倒産당해야 하고, 업체B는合理화를 위해 生산규모를 대폭 축소하고 대폭적인 해고조치도 내려야 하며, 업체C는 수출부진으로 인금인상을 동결해야

(31) 이 당시의 石油危機가 日本勞組들의 임금인상투쟁을 自制시키고 「國民春闘」(總評이 주도)를 「管理春闘」(JC가 주도)로 變質시킨 것은 다음 文獻에 다루어져 있다. 高木督夫・大場秀雄・金田豊, 『總括批判:連合』, (東京:學習の友社, 1989), pp.49-55.

(32) (日本)經濟企劃廳調查局編, 『經濟要覽:1990』, pp.268-269.

(33) 高木督夫(外)共著, 앞의 책, p.67.

하는 현상들이 생기기 때문이다. 이와같이 갑자기 몰아닥친 위기를 처리하려면, 자연히「政・勞・資」3者간의 共同對處가 要求된다. 日本의 노조들이 1989년 11월 온건노선의 民間勞組 중심의「連合」으로 統合된 것은 바로 이 상과 같은 배경 때문이라고 하겠다. 아니, 이상은 短期 대책이다. 좀 더 면장래까지 바라보고 있는 그룹들은 長期對策으로「日本의 21世紀戰略」을 수립하고, 여기에「連合」의 협조를 구하고 있는 것이다.

## 2. 日本經營人들의 戰略

日本經營人們은 勞組對策上 두가지의 戰略을 開發해 왔는데, 하나는 소위「우리 會社觀」또는「勞使協調主義」이고, 다른 하나는「物理的 彈壓」이다. 그러면 우선「우리 會社觀」부터 보기로 한다. 西洋의 산업노동자들은 자기들이 일하고 있는 會社를 보통「資本家의 會社」또는「그들의 會社」로 취급하고 임금인상문제, 노동조건개선문제 등으로 勞使간 對立時에는 會社의 經濟의 運命은 별로 생각하지 않고, 때로는 장기간의 파업을 動員해서라도 자기들의 주장을 요구를 관철하려 한다. 물론 西歐의 一部國家들에서는「組合主義」(corporatism)를 창출하여 勞組對策으로 삼아오고 있으나, 이를 나라에 있어서도 勞使關係는 근본적으로 對立關係인 것이다.

日本의 경우는 다르다. 日本의 산업노동자, 특히 민간기업의 大企業體의 노동자들은 자기들이 일하고 있는 會社를 보통「우리 會社」로 취급하고, 勞使가 對立時에도 會社의 경제적 운명을 생각하면서 爭議를 이끌어 가는 소위「우리 會社觀」또는「勞使協調主義」를 지니고 있는 것으로 널리 알려져 있다. 그런데 여기서 강조되어야 할 것은 日本에서도 과거 50~60年代에는「우리 會社觀」이 약하였고, 이에 따라 민간기업의 大企業體 노동자들도 장기간의 파업행위를 통하여 자기들의 요구를 관철하려 하였다는 것이다.<sup>(34)</sup> 그러나 70~80年代에 접어들면서 日本의 노동자들은 驯化되기 시작한 것이다. 이 사실은 <表 3>에 소개되어 있다. 보인 바와 같이 爭議에 參加한 총

(34) 그러나 関谷三喜男교수에 의하면 日本의 企業別勞組主義는 20세기초부터 개발되었고, 또 美國과 日本의 勞使慣行에 조례가 짚은 아베글렌에 의하면 日本의 企業別勞組主義는 1950年代에도 강했었다는 것이다. 그러나 그 제도가 日本에 널리 定着된 것은 60年代 후반부터이다. 関谷三喜男, 앞의 책, pp.189-193; James C. Abegglen, *The Japanese Factory: Aspects of Its Social Organization*, (Glencol, Ill.: The Free Press, 1970), ch. 1; 牧野富夫,『産業空洞化時代の労働運動』, (東京: 青木書店, 1987), p.172.

〈表 3〉 爭議行爲畧 수반한 勞動爭議件數 및 參加人員

	半日以上の 同盟罷業		半日未滿의 同盟罷業		其 他 ※	
	件 數	參加人員	件 數	參加人員	件 數	參加人員
1960	1,053	917,454	—	—	1,006	1,791,765
1965	1,527	1,670,285	871	854,437	688	521,718
1970	2,256	1,719,551	2,356	1,294,428	133	38,281
1975	3,385	2,731,209	5,475	2,449,088	80	14,237
1980	1,128	562,752	3,038	1,355,749	47	11,830
1981	950	246,792	6,440	2,744,545	43	3,894
1982	941	215,563	6,171	2,234,962	38	3,554
1983	889	223,275	4,248	1,606,266	29	3,178
1984	594	155,001	3,475	1,460,819	18	6,857
1985	625	123,257	3,834	1,266,571	10	2,487
1986	619	117,985	1,031	370,661	24	2,289
1987	473	101,113	904	271,202	9	868
1988	496	74,823	1,031	374,971	7	416

資料：(日本) 勞働大臣官房政策調査部編, 『勞働統計要覽 : 1990』, p. 210.

※ 其他는 作業所閉鎖 및 惰業을 가리킴.

인원은 80년대에 들어와서 「半日 以上的 同盟罷業」의 경우나, 「半日未滿의 同盟罷業」의 경우나, 또는 其他 등 모든 경우에 있어서 대폭 줄어들었다.

그러면 日本勞組가 이와같이 驯化되고 保守화된 것은 어떻게 설명할 것인가? 그것은 물론 전술한 바와 같이 日本經濟가 몇차례에 걸쳐 外的 危機를 직면한 데서 온 결과라고도 할 수 있다.

그것은 또한 日本特有의 集團指向性이라는 文化的 要因으로도 설명이 가능할 수 있다. 그러나 더 중요한 것은 日本의 企業體들이 소위 「3種의 神器」(three sacred treasures)를 개발·육성한 결과라고 할 수 있다. 이것은 어찌 보면 日本의 企業體들이 勞使問題를 풀기 위하여 考案해 낸 수단이라고 할 수 있다. 여기서 「3種의 神器」란 「企業勞組制」, 「終身雇傭制」 및 「年功序列制」를 가리킨다. 이 세가지의 「神器」에 관해서는 이미 널리 알려져 있기 때문에 여기서는 간단히 내용소개만 하기로 한다.<sup>(35)</sup> 日本에서는 大企業體일수록 매년 봄이면 中學校, 高等學校, 大學校에서 갓 졸업한 자들 중 「우수졸업생」을 新入社員으로 채용하는데, 이들을 채용하고 난 이후에는 會社의 研修所에 일정기간 入所시켜 會社에서 필요로 하는 기술·기능을 습득시켜 「會社

(35) 押著, “戰後日本의 革新政治勢力과 變化”, pp. 58-60.

〈表 4〉 日本의 「所定給與」體系 : 기업규모 및 근속연수별 (1988年 6月)

기업규모 1,000인 이상				기업규모 10~99인			
연령	근 속 연 수			연령	근 속 연 수		
	1년 미만	10~14년	20~24년		1년 미만	10~14년	20~24년
18~19	133,400			18~19	126,200		
25~29	179,900	216,400		25~29	180,400	205,400	
35~39	205,600	270,500	314,500	35~39	212,100	258,400	291,500
45~49	224,500	294,300	336,700	45~49	227,500	288,600	317,300
50~54	216,800	294,700	350,300	50~54	228,600	267,100	302,500
							373,300

資料：(日本)勞働大臣官房政策調査部編, 『勞働統計要覽: 1990』, 表 E-17.

※ 高卒者의 급여체계를 가리킴.

員」을 만든다. 日本에서는 이들을「常用勞働者」라고 부른다. 다음 日本 기업체는 임금결정에 있어서 勤續年數를 중요시하는 年功序列制를 중요시한다. 이 사실은 〈表 4〉에 자세히 소개되어 있다. 〈表 4〉에는 1988년 6월 현재「常用勞働者」(高卒學歷者)들이 받는 (月間)所定給與額이<sup>(36)</sup> 연령, 근속연수 및 기업규모별로 소개되어 있다. 〈表 4〉를 통하여 강조할 사실은 두가지이다. 첫째는 임금결정에 있어서 근속연수가 중요한 기준이 된다는 것이다. 같은 연령이라도 근속연수가 다르면 임금액도 큰 격차를 보이고 있다. 예컨데 〈表 4〉를 통하여 1,000人以上 規模의 업체의 45~49세의 노동자들이 받는 급여액을 보면, 근속연수 1년 미만자는 월 224,500엔을 받는데 불과한데, 10~14년자는 294,300엔, 20~24년자는 326,700엔, 30년 이상자는 441,100엔을 각각 받는다. 두번째는 근속연수에 의한 年功序列制는 中小企業보다는 大企業體에서 더욱 강하게 적용되고 있다는 것이다. 45~49세의 노동자의 경우 근속연수 1년 미만자가 받는 월간급여액은 1,000人以上 규모의 업체의 경우에는 224,500엔, 10~99인 규모의 업체의 경우에는 227,500엔으로 비슷한데, 30년 이상 근속자의 경우에는 급여액이 각각 441,100엔과 362,500엔으로 그 차이가 벌어지고 있다. 우리는 이상의 통계들을 통하여 다음과 같은 사실들을 지적해 낼 수 있다. 日本의「常用勞働者」는 일단 어느 기업체에 채용되고 나면, 그 기업체에 永續勤務하기를 원하고, 근속연수가 긴 노동자일수록 비교적 강한「企業歸屬意識」, 또는「우리 會社觀」을 갖게 될 것이다. 소위「3種의 神器」중 하나인「終身雇傭制」를 가리킨다. 그리고 이상과 같은 의

(36) 이외에도 年 2회씩 받는 보너스가 있고, 退職時 받는 退職金이 있다.

식은 짧은 파이프(중소기업체)보다는 긴 파이프(대기업체)에 들어 간 노동자의 경우 더 강하다고 할 수 있다. 다시 말하면 「우리 會社觀」, 「勞使協調主義」는 中小業體보다는 大企業體에서 강하게 나타난다는 것이다.

한편 「年功序列制」와 「終身雇傭制」는 日本에 「企業勞組制」를 촉진시켜 왔다고 할 수 있다. 노조조직은 가장 下位의 기업노조, 가장 上位의 전국노조, 그리고 이들 兩者의 중간에 산별노조등 3者로 구성되어 있는데, 노조제도가 잘 발달되어 있는 西歐諸國의 경우와는 달리 日本에서는 바로 最下位의 기업노조가 노조의 權能과 權限을 행사하고 있다. 이와같은 기업노조제는 日本經營人들이 20세기초부터 개발·활용하기 시작하였다는 견해도 있고, 또 1945~52년 사이의 美占領時期 중 수립되었다는 견해도 있으나, 그것이 하나의 制度로서 定着된 것은 아무래도 日本企業人們이 수립·운영해 온 「年功序列制」와 「終身雇傭制」 때문이라고 해야겠다.<sup>(37)</sup> 日本에서 노동전선의 統一이 급진노선의 總評이 아니고 온건노선의 「連合」에 의해서 이룩된 것은 바로 日本의 민간업체의 대기업체에 개발된 「우리 會社觀」의 결과 때문이라고 해야겠다.

그러면 다음으로 日本의 經營人們이 勞組對策上 「彈壓」, 또는 「物理力」을 動員한다는 주장을 보기로 한다. 이것은 日本에서는 勞組界의 左派勢力들의 주장이다. 내용은 「3種의 神器」說이 보이고 있는 「우리 會社觀」 또는 「勞使協調主義」는 大企業勞組, 그것도 경제가 경상적으로 진행될 경우에나 해당되는 것이지, 기업체가 非常時에 직면하였을 때에는 이상의 「神器」들로 문제를 처리할 수 없다는 것이다. 예컨대 저렴한 油類가 海外에서 도입되어 石炭業產이 斜陽化時, 또는 이웃 新興工業國家勢에 밀려서 造船產業이 斜陽化時 이들 산업에서는 合理化조치, 操業의 축소조치를 취해야 하고, 그 결과 「終身雇傭人」들을 해고해야 되고 또는 再配置해야 하는 현상이 생긴다. 労組 내지 노동자들은 이러한 조치들에 順應을 않고 저지투쟁을 벌인다. 經營人們은 順理的 方式으로 문제를 풀어보려고 說得作業을 펈다. 그러나 문제는 잘 안풀리고, 양자간의 관계는 極限對立으로 달린다. 一部經營人們은 문제해결을 위하여 非常手段을 동원한다. 여기서는 事例調查 두가지만 소개하기로 한다.

---

(37) 이러한 制度들은 임청난 不道德性을 지니고 있다. 이에 대해서는 뒤에서 다루기로 한다.

하나는 石川島播磨重工業의 경우이다. 이 업체는 선박, 함정, 보일러, 터빈, 항공기용엔진, 산업용기계 및 器具, 교량, 鐵構物 등을 제조판매하는 大企業體로서 1977년 당시 從事員의 수는 차그만치 36,500人이었다. 그런데 石播重工業의 제품들은 新興工業國家들에서도 생산되고 그 제품에 대한 수요가 축소되어 石播重工業은 人員削減조치를 취하기 시작하였으며 1986년에 와서는 종사원의 수가 24,000人으로 대폭 축소되었다. 그런데 그 이후에도 石播重工業의 제품에 대한 需要是 더욱 축소될 전망이라 經營陣側은 1986년 10월 15일 勞組側에게 造船設備의 60% 廢棄와 7,000人的 人員削減을 제안하였다. 내용은 ① 퇴직금 약간 증액, ② 55才 以上은 「早期勇退」, ③ 35~54才是 「轉職援助」, ④ 1986년 11월 10일~12월 25일 사이 7,000人 退職作業完了이다. 그런데 이 人員削減 및 業體縮小 作業은 의의로 순조롭게 끝나 종사원의 수는 1987년 3월까지 16,450人으로 줄어들었다는 것이다. 이상과 같이 많은 수의 종사원을 그것도 短期間內에 「강제」 퇴직시키는 테에는 많은 無理가 따랐다. 勤績 30年 54歲者의 경우, 「會社가 鹿兒島로 가라면 가야한다. 응하지 않을려면 會社를 떠나라」라는 협박이 있었다 한다. 또 근속 30년 47세자의 경우 퇴직권유에 항의하자 회사측은 「會社는 큰 곤경에 처해 있기 때문에 앞으로 당신이 할 수 있는 일은 없다. 따라서 會社에 남아 있어보았자 身分保障은 안된다」로 협박하였다는 것이다. 또 근속 17년 53세자의 경우 會社側은 「당신의 생각을 들어봅시다. 당신은 會社가 붕괴되어도 팬찮다고 생각하십니까? 당신은 會社를 붕괴시키려고 하는 것이 아닙니까?」라는 表現을 쓰면서 협박하였다는 것이다. 심지어는 會社側은 「退職을 못하겠다」고 항의하는 노동자를 무려 20回 以上을 불리 퇴직을 권유하였다는 것이다. 가장 극단적인 예는 이 人員減縮作業의 결과 4名이 「自殺」이라는 極惡의 선택을 택하였다는 것이다.<sup>(38)</sup>

두번째는 關西電力의 「特殊對策」에 관한 것이다. 關西電力勞組(約 21,000人)은 한 때에는 급진노조의 代表者였으나, 최근에는 그 體質이 온건노조로 바뀌어 「連合」結成에 주도적인 역할을 하게 되었는데, 그것은 會社의 「特殊對策」의 成果라는 것이 주요 내용이다. 원래 1945년 직후 日本의 「電產」(電力產業)勞組는 계급적 노동운동의 代表者였고, 당시 급진노선의 產別會議의 核心勞組로서 「生活保障給」인 소위 「電產型賃金」, 「週 38.5時間制」를 얻어

(38) 自由法曹團勞働部會編, 앞의 책, pp.66-79.

냈다는 것이다. 그러나 이들 電產勞組들은 1949년 이후 美占領當局의 逆코스와 「빨갱이 處刑」(red purge)에 직면하게 된다. 결과는 3,100名이 「처형」되었던 것이다. 그러나 미접령정치가 1952년 끝나면서 關西地方의 電產勞組는 직장의 소위「青年活動家」에 의해 급진화한다. 예컨대 1959년 당시 關西電力勞組의 本部常任執行委員 18名 중 6名은 日本共產黨 내지 日本社會黨左派系였고, 이들은 당시의 警職法反對鬪爭, 安保反對鬪爭에 참가하였다는 것이다.

그러나 그 이후 關西電力勞組는 會社의 「特殊對策」에 의하여 온건노조화 되었다는 것이다. 이 「特殊對策」이란 두가지의 내용으로 구성되어 있다. 하나는 노조원 중 공산당원 및 그 同調者들을 「特者」로 分類하고, 그들을 집중적으로 감시·관찰·조사하여 差別·孤立化시켜 會社에서 배제시키는 것이고, 다른 하나는 組合員들에게 일련의 기업의식, 반공의식을 갖는 「健全分子」를 育成하고 이들을 우대한다는 것이다. 關西電力勞組가 이상과 같이 온건화된 것은 물론 우리가 앞에서 본 日本經營人们이 開發해 낸 「3種의 神器」 때문이라고도 할 수 있으나, 關西電力의 「特殊對策」도 중요한 역할을 하였다고 할 수 있다.<sup>(39)</sup>

### 3. 日本政府의 役割

마지막으로 다를 것은 日本의 自民黨政府의 役割이다. 자민당정부는 1955년 이후 1990년 현재까지 계속 집권해 왔다. 물론 89년 7월의 參議院選舉時에는 自民黨이 日本社會黨에게 「壞滅的 慘敗」를 당하여 자민당정권이 곧 무너질 危機에 직면하였으나, 90년 2월에 실시된 衆議院選舉의 결과 自民黨의 勢는 健在하다는 것을 다시 立證하였다.<sup>(40)</sup>

그런데 이와같은 自民黨政府가 「連合」의 出現에 役割이 없었다고 한다면 그것은 오히려 이상한 노릇이라고 해야겠다. 陰과 陽으로 여러가지의 役割이 있었다고 해야겠다. 여기서는 크게 세가지 사실을 지적하기로 한다. 첫째는 總評의 主力 官公勞組들이 소속한 政府企業體들을 臨調「行革」을 통하여 民營化시킴으로써 그 노조들도 弱化시키고 總評도 弱化시켜 「連合」이

(39) 위의 책, pp.100-110.

(40) 1989년 7월의 參議院選舉時 日本社會黨은 46의 석을 얻었는데 自民黨은 36석 밖에 얻지 못하였다. 그러나 90년 2월의 衆議院選舉時 自民黨이 얻은 의석수는 275로 전체 의석수 512의 53.7%였다.

出現할 기반을 만들어 주었다는 것이다. 두번째는 자민당정권과 資本家勢力들이 大企業의 민간노조들을 포섭하여 「政・勞・資」3者간의 密切關係를 형성하여 「日本型新組合主義」를 만들어 내어 자민당정권 및 민간대기업체들이 살아남기 위한 소위 「21世紀 戰略」을 實現시켜가고 있다는 것이다. 마지막 세번째는 日本의 자민당정부가 日本의 소득분배문제를 바람직한 방향으로 유도하여 노사간의 對決과 갈등의 素地를 없애버린 것이다. 그런데 이상 첫 번째와 두번째에 관해서는 본고의 제 2절과 3절에서 자세히 다루어졌으므로 여기서는 위의 세번째에 관해서만 검토하기로 한다.

日本의 勞使間, 더 나아가서는 일반국민 중 「가진 者」와 「안가진 者」間의 갈등・대결문제와 直結되어 있는 日本自民黨政府의 所得分配政策을 보기로 한다. 이 정책에 관한 한, 日本自民黨政府의 成績은 매우 우수하다는 평가를 받을 수 있다. 필자는 이미 다른 논문을 통하여, 日本의 「保守」自民黨政府는 지나간 30~40년간 日本의 소득분배를 눈에 띄게改善하여 西方의 대부분의 先進民主國家들은 물론 社會主義國家들까지 포함해서 더 찬양할 만한 상황으로 만들어 놓았다는 사실을 지적한 바 있다.<sup>(41)</sup> 그 내용을 여기서 소개하면 다음과 같다. 한 나라에 있어서 소득분배관계를 나타내는 方式 중 하나는 DDR(deciles distribution ratio)이다. 이것은 한 나라의 전체 家口 중 최저소득계층 40%가 그 나라 국민소득 중 차지하는 점유율을 計算해내고(A), 다음 그 나라의 최고소득계층 20%가 차지하는 소득점유율을 계산해 내고(B), 다음 A를 B로 나눈 비율을 가리킨다. 그런데 日本에서는 이 비율이 지나간 30~40년간 눈에 띄게 좋아졌다는 것이다. 예컨대 1939년 당시 日本의 DDR은 .260이었는데, 1955년에는 .403으로 개선되었고 1972년에는 .571, 1979년에는 .584로 더욱 개선되었다. 그런데 1979년의 日本의 DDR .584는 그 당시의 美國(.431), 英國(.466), 西獨(.516), 프랑스(.358), 이탈리아(.399)의 DDR보다 훨씬 더 높은 수치이며, 日本의 DDR은 공산권의 유고(.483)와 헝가리(.573)의 DDR보다도 높은 수치이다. 그런데 여기서 더욱 강조하고 싶은 것은 日本의 전체 家口 중 최고소득계층 1%만 잘라내어 그들이 日本의 전체 국민소득 중 차지하는 소득점유비율에 관한 것이다. 그것은 1939년 20.2%였던 것이 1955년에는 5.8%로 하락하였는데, 1972년

(41) 摘著, “日本의 革新政治 100年史 및 特徵”, 安秉萬(外)共著, 『革新政治勢力의 國際的 比較外 韓國』, (서울: 韓國精神文化研究院, 1988), pp.96-99.

에는 4.6%로 더욱 하락하였다.<sup>(42)</sup> 日本에서 밤스·레닌主義를 제창하는 급진주의의 勞組勢가 弱化되고 온건주의의 勞組勢가 強化되어 勞動戰線이 이들 势力を 中心으로 이룩되는 理由를 알고도 남겠다.

## V. 結論：「連合」의 將來

본고는 과거 40년 가까이 日本의 勞組界를 支配해오던 급진노선의 「總評」이 弱化・解體되고 1989년 11월 21일 세로이 탄생한 「連合」을 집중적으로 다루었다. 본고의 내용을 要約하면 크게 세 가지로 구성되어 있다.

첫째, 日本에서 勞動戰線의 統一努力은 1960年代 후반부터 民間勞組 사이에 있어왔으나, 그 노력은 官公勞組 中心의 강력한 「總評」의 反對 때문에 實効를 거두지 못하다가, 80年代에 들어와서 「總評」의 勢가 크게 弱化되고 난 이후 實現되었다는 것이다. 두번째는 「連合」의 성격과 노선에 관한 것이다. 이것은 보통 「連合」의 綱領, 基本目標, 規約, 運動方針 등 「公式」文書에 나타난 내용을 分析하여 소개될 수 있으나, 본고는 한발 더 나아가 「連合」의 「非公式」의in 측면까지 分析하여 성격규명을 하였다. 이 결과 얻어 낸 「連合」의 성격과 노선은 「連合」이 ① 日本國憲法에 나타난 정신을 따르고, ② 自由陣營國家의 勞組의 一員으로 남겠다는 것이고, ③ 民間勞組 중에서도 大企業體勞組 중심으로 운영될 가능성이 크며, ④ 政黨과의 관계에 있어서는 極左系인 日本共產黨과 社會黨左派系와는 관계를 끊고, 다른 모든 정당(自民黨까지 포함)들과 協力關係를 모색할 것 같으며, ⑤ 日本의 「21世紀의 戰略」의 추진을 爲하여 「政・勞・資」3者간의 協調主義을 전제로 하는 「新組合主義」에 참가할 가능성이 크다고 하겠다.

세번째는 日本의 노동전선의 統一이 급진노선의 「總評」이 아니고, 온건노선의 「連合」을 中心으로 이룩된 배경에 관한 것이다. 본고는 그 배경설명에 있어서 세 가지를 지적하였다. 첫째는 일본인들의 「危機心理」(crisis psychology)로 1964년의 OECD와 IMF 8條國 참가결정, 1973~79년의 油價波動, 1985년 이후의 円高波動 등의 위기에 日本의 일반인들은 물론 勞組人們도 민감한 反應을 보였다는 것이고, 둘째는 日本의 經營人們이 노조대체상 소

(42) Bradley M. Richardson & Scott C. Flanagan, *Politics in Japan*, (Boston: Little, Brown and Co., 1984), p.404.

위 「3種의 神器」를 개발하여 민간노조원 중에서도 대기업체노조원들에게 「우리 會社觀」을 심어주고, 필요시에는 「탄압」과 「物理力」도 採用하였다는데 것이고, 마지막 세번째는 自民黨政權의 戰略으로(예컨대 臨調「行革」으로) 「總評」의 人爲的 弱體化, 노조대표들을 포섭하여 「政·勞·資」 3者간의 협조체제 구축, 勞使 또는 「가진 者」와 「안가진 者」 사이의 갈등·대립의 素地가 될 수 있는 所得不平等 문제를 잘 처리해 온 것이다.

이상 본고의 내용을 要約한 것이지만, 이상을 통해서 알 수 있는 것은 日本의 勞組制度는 확실히 日本經濟를 世界에서 第2位로 格上시키는 데에 커다란 기여를 해 왔다고 할 수 있다. 다시 말하면, 日本의 노조제도는 日本의 「能率部分」(efficiency part)의 하나의 요인으로 작용해 온 것이다.

그러나 필자는 이 글을 마무리짓는 데 있어서, 이상과 같은 日本의 노조제도가 지니고 있는 「非民主性」도 지적해야 되겠다. 그것은 日本에 새로이 탄생한 「連合」은 1989년 6월 현재 日本全體의 雇用者 4천 7백 21만 중 약 8백 9만의 기관이라는 사실이다. 다시 말하면, 日本全體의 고용자중 17.1%의 기관이라는 것이다. 그리고 이들 17.1%의 노조원들 중에서도 대기업체 노조원들 중심의 기관이다. 「民主主義部分」(democracy part)에서는 바람직스럽지 못한 제도임에 틀림없다.

필자는 書頭에서 밝힌 바와 같이 이 논문을 한국인 독자들을 의식하고 썼다. 한국은 한국의 노조제도를 개발해가는 데 있어서 「能率」과 「民主主義」 두 가지 다 나타나도록 해야 되리라고 본다. 어느 한쪽에만 치우쳐서는 안될 일이다. 이 점 한국의 「政·資」는 물론 「勞」에게도 축구하는 바이다.